



Unione europea
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione

Il punto su ...



*La riforma Biagi:
il lavoro atipico e flessibile*

ISFOL

Le monografie del CDS: Temi e strumenti

2004

ISSN 1129-1451

IL PUNTO SU....

La riforma Biagi:

il lavoro atipico e flessibile

Il punto su ... è una collana di fascicoli tematici a carattere documentale che focalizza l'attenzione su temi d'attualità nei settori della formazione, dell'orientamento e delle politiche sociali. La collana si rivolge ai referenti istituzionali del sistema della formazione, agli esponenti delle parti sociali, ai rappresentanti della pubblica opinione nonché agli utenti finali dei sistemi formativi/orientativi. Ogni fascicolo si articola in *Contesto europeo, Focus tematico nazionale, Normativa, Bibliografia, Informazioni utili*. Lo scopo è di fornire un'informazione puntuale e sintetica, pertanto i fascicoli non sono esaurienti rispetto alle tematiche affrontate, per i cui aspetti di approfondimento si rimanda ai settori Isfol di riferimento.

- Il punto su ... l'accreditamento delle sedi formative e orientative
- Il punto su ... analisi dei fabbisogni
- Il punto su ... certificazione delle competenze
- Il punto su ... la concertazione decentrata
- Il punto su ... il dialogo sociale
- Il punto su ... istruzione e Formazione Professionale in Italia
- Il punto su ... lifelong learning
- Il punto su ... le politiche del lavoro in Italia
- Il punto su ... progetto di Costituzione europea
- Il punto su ... la riforma Biagi: i Servizi e i Centri per l'impiego
- Il punto su ... la riforma Biagi: sintesi e stato di attuazione

Direzione scientifica della collana: *Isabella Pitoni*.

Coordinamento redazionale: *Chiara Carlucci*

Sono autori del testo: *Valeria Cioccolo, Paola Furfaro, Paola Piras*.

Volume chiuso nel mese di ottobre 2004

INDICE

CONTESTO EUROPEO p. 4

FOCUS TEMATICO NAZIONALE p. 6

NORMATIVA p. 14

BIBLIOGRAFIA p. 19

INFORMAZIONI UTILI p. 24

CONTESTO EUROPEO

Il lavoro temporaneo è uno strumento importante cui ricorrere per garantire **flessibilità al mercato del lavoro** ed è per questo che il Consiglio ed il Parlamento europeo hanno da sempre enfatizzato la necessità di un'azione finalizzata a fornire un quadro normativo che tutelasse i lavoratori e costituisse un riferimento cui potessero ricorrere le imprese.

A partire dal 1995 la Commissione europea ha lanciato una consultazione con le parti sociali in materia di “flessibilità dell’orario di lavoro e sicurezza dei lavoratori” per affrontare le problematiche connesse a queste forme di lavoro atipico. Alla luce del sostegno espresso dalle parti sociali ad un’azione in questo ambito, sono stati conclusi due accordi quadro (uno a tempo parziale nel 1997 e uno sui contratti a tempo determinato nel 1999) poi convertiti in direttive. Nel 2000 sono stati avviati negoziati sul lavoro temporaneo tra le stesse parti sociali, con la partecipazione delle organizzazioni europee del settore nelle rispettive delegazioni. Dopo essere stati prorogati per comune consenso, tali negoziati sono terminati il 21 maggio 2001 senza accordo. 1995
2000

In questo contesto, nel marzo 2002, la Commissione ha presentato la proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio sulle condizioni di lavoro per i “lavoratori temporanei” che rappresenta il quadro di riferimento generale per la disciplina dei rapporti di lavoro temporaneo in Europa.¹ Questa direttiva, che sancisce il principio generale di non discriminazione dei lavoratori temporanei rispetto ai lavoratori che svolgono un lavoro analogo, riconosce la necessità di ravvicinare le legislazioni degli Stati membri e di favorire la cooperazione tra le rispettive amministrazioni. Tramite questa proposta la Commissione europea si prefigge infatti di continuare l’iter già intrapreso negli anni dai partner sociali nazionali competenti, e di dare attuazione agli obiettivi di politica economica e sociale di cui al Trattato ed alla Carta dei diritti fondamentali dell’UE, in ottemperanza anche conclusioni raggiunte dal Consiglio Europeo di Lisbona in data 23 e 24 marzo 2000 con cui si è imposto all’UE un nuovo obiettivo strategico sul piano economico, ossia “di diventare il sistema economico il più competitivo ed il più dinamico al mondo, capace di una crescita economica sostenuta, di un aumento ed un miglioramento delle attività lavorative nonché di una maggiore coesione sociale.” 2002

Negli ultimi anni la situazione complessiva dell’occupazione nell’Unione europea è notevolmente migliorata. Il lavoro temporaneo ha registrato un incremento significativo in tutta l’Unione ma con delle differenze tra i diversi Stati membri. Un ruolo importante hanno avuto le riforme del mercato del lavoro attuate dall’avvio della Strategia europea per l’occupazione (SEO)

¹Le modalità esplicative e regolamentative del rapporto di lavoro temporaneo variano in Europa da Stato a Stato. In alcuni stati il rapporto è completamente disciplinato a livello legislativo, mentre in altri esso è disciplinato in modo disomogeneo, con previsioni adottate solo a livello di codici di condotta.

del 1997. Gli obiettivi comuni delle politiche occupazionali degli Stati membri e i progressi realizzati sono oggetto di un esame annuale, in base al quale ad ogni Stato sono indirizzate raccomandazioni destinate ad accrescere l'efficacia delle politiche messe in atto.

Secondo un recente studio della Fondazione Europea per lo sviluppo delle condizioni di vita e di lavoro nel contesto europeo (*Temporary agency work in the European Union*, Dublino 2002), a sua volta fondato su uno studio effettuato dalla Federazione internazionale delle società per il lavoro temporaneo (*Orchestrating the evolution of Private Employment Agencies towards a stronger society*, Brussels, 2000), il **ricorso da parte delle imprese europee al lavoro temporaneo, è andato crescendo** in modo costante negli ultimi 10 anni, con una percentuale di crescita pari al 10% nell'arco temporale compreso tra il 1991 ed il 1998. Questi studi hanno confermato peraltro che, ove sorretto da un valido supporto normativo di riferimento, il lavoro temporaneo è suscettibile di ampia espansione, potendo circa 6,5 milioni di persone venire impiegate giornalmente in Europa, da Agenzie per il lavoro temporaneo, per l'anno 2010.

FOCUS TEMATICO NAZIONALE

L'Italia ha intrapreso una profonda riforma della normativa in materia di lavoro per poter innalzare il tasso di occupazione al 70% entro il 2010 (obiettivo europeo stabilito a Lisbona nel 2000). A questo traguardo concorrono vari fattori: dalla più intensa partecipazione dei giovani, delle donne e degli anziani al mercato del lavoro, ad una migliore integrazione dei disabili, all'ulteriore diffusione del lavoro autonomo e di ogni forma di autoimpiego, all'emersione di tutte le forme di lavoro irregolare, con particolare attenzione alla situazione del Mezzogiorno.

Le politiche del lavoro hanno quindi lo specifico compito di rimuovere quegli ostacoli economici e normativi che riducono l'intensità occupazionale della crescita economica salvaguardando le tutele acquisite. La **riforma Biagi** potenzia la **flessibilità del mercato del lavoro** attraverso la **regolamentazione** di alcuni **contratti** vecchi e l'introduzione di nuovi che hanno lo scopo di aumentare le possibilità di utilizzazione dei lavoratori nell'incontro tra domanda e offerta. Attraverso questi contratti vengono regolarizzate forme di lavoro sommerso o stabilizzati rapporti che oggi sono precari. Le nuove norme hanno lo scopo di allargare le tutele e le opportunità per i lavoratori e le convenienze per le imprese.

Cosa stabilisce la riforma Biagi in materia di flessibilità? La legge delega n. 30 del 2003 e il successivo decreto attuativo, il 276 del 2003, stabiliscono varie tipologie contrattuali a **orario ridotto, modulato e flessibile**, tipologie che vengono di seguito esaminate nel dettaglio².

2003

Contratto di somministrazione³

Il contratto di somministrazione permette ad un soggetto, che prende il nome di **utilizzatore**, di rivolgersi ad un altro soggetto, chiamato **somministratore**, al fine di utilizzare il lavoro di **personale non assunto direttamente**, ma dipendente del somministratore.

Nella somministrazione si avranno perciò due contratti diversi, da una parte un contratto di somministrazione, stipulato tra l'utilizzatore e il somministratore, dall'altra un contratto di lavoro subordinato stipulato tra il somministratore e il lavoratore. Entrambi i contratti possono essere a tempo determinato o a tempo indeterminato.

La somministrazione è diretta da un lato, ad offrire alle aziende un nuovo ed efficiente strumento per procurarsi forza lavoro e, dall'altro, ad offrire particolari garanzie ai lavoratori somministrati.

²Nelle note viene riportata in dettaglio la normativa di riferimento per ogni singola tipologia contrattuale

³Decreto legislativo n. 276/2003 (artt. 20-28) e Decreto Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 10/2004

Il **somministratore** deve essere un'**Agenzia per il lavoro** debitamente **autorizzata**, secondo le disposizioni ministeriali, allo svolgimento dell'attività di somministrazione e iscritta in un apposito Albo informatico.

Per ciò che concerne gli oneri previdenziali e assistenziali risultano a carico del somministratore che risulta inquadrato nel settore terziario⁴. L'istituto della somministrazione ha carattere sperimentale: decorsi diciotto mesi dall'entrata in vigore del decreto, il Ministro del lavoro procede a una verifica con le organizzazioni sindacali e a una relazione al Parlamento per valutarne l'eventuale prosieguo.

Contratto di lavoro intermittente⁵

Mediante tale contratto un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa. Il contratto può essere sia a tempo determinato che a tempo indeterminato ed utilizzato o per lo svolgimento di **prestazioni di carattere discontinuo** o intermittente a seconda delle esigenze individuate dai contratti collettivi nazionali. In via sperimentale, il contratto di lavoro intermittente può essere utilizzato con soggetti disoccupati di età inferiore ai 25 anni o di età superiore ai 45 anni se espulsi dal ciclo produttivo.

Non è possibile utilizzare questa forma di contratto per sostituire lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, o per integrare personale in unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, o da imprese che non abbiano proceduto alla valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del decreto 626/94.

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto. Secondo il principio di non discriminazione il lavoratore intermittente ha diritto ad un trattamento economico e normativo complessivamente equivalente a quello corrisposto ad un lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

Lavoro ripartito (job sharing)⁶

Si tratta di un rapporto di lavoro subordinato stipulato tra **un datore di lavoro e due lavoratori**, i quali si assumono l'onere di eseguire **un'unica prestazione lavorativa**.

⁴Decreto legislativo 276/2003 (art. 25)

⁵Decreto legislativo 276/2003 (artt. 33-40) e Decreto Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 10/2004

⁶Decreto legislativo 276/2003 (artt. 41-45)

Elemento caratterizzante di questo schema contrattuale è il cosiddetto **vincolo di solidarietà**, nel senso che i due lavoratori possono gestire autonomamente e discrezionalmente la ripartizione dell'attività lavorativa ed effettuare sostituzioni fra loro, nonché modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro. Ogni lavoratore resta tuttavia personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa. Le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Se, su richiesta del datore di lavoro, uno dei due contraenti si rende disponibile ad adempiere, integralmente o parzialmente, l'obbligazione lavorativa, il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato. Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori, possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro. Il contratto di lavoro ripartito può essere stipulato da tutti i lavoratori e da tutti i datori di lavoro, ad eccezione della Pubblica amministrazione.

Lavoro a tempo parziale⁷

Per "tempo parziale" (part time) si intende ogni **orario** di lavoro **inferiore** all'orario di lavoro a tempo pieno. Tale tipo di contratto prevede tre le **tipologie** che possono configurarsi sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato:

Part time di tipo **orizzontale**: la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

Part time di tipo **verticale**: l'attività lavorativa viene svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

Part time di tipo **misto**: si svolge secondo una combinazione di tipo orizzontale e di tipo verticale.

Il contratto part time si configura come un rapporto di **lavoro non precario** che permette di soddisfare le esigenze di flessibilità delle imprese da una parte e di adattarsi a particolari esigenze dei lavoratori quali la conciliazione tra lavoro e famiglia.

Il rapporto a tempo parziale può essere stipulato dalla generalità dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Nel settore pubblico è possibile ricorrere al lavoro part-time, ma non si applicano le modifiche introdotte dalla riforma.

⁷Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (artt. 46 e 85, c. 2) e Circolare Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 9/2004

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali⁸ ha fornito una interpretazione delle modifiche introdotte dalla Legge Biagi introducendo nel part time le seguenti tipologie:

Lavoro supplementare è prestato oltre l'orario di lavoro stabilito nel contratto di lavoro part-time orizzontale, anche a tempo determinato, ma entro il limite del tempo pieno; quando il tempo pieno non sia stato raggiunto è ammissibile anche nel part-time verticale o misto.

Lavoro straordinario è prestato oltre il normale orario di lavoro previsto dal tempo pieno. È ammissibile solo nel rapporto di lavoro part-time di tipo verticale o misto anche a tempo determinato.

Lavoro elastico è prestato per periodi di tempo maggiori rispetto a quelli definiti nel contratto di lavoro part-time verticale o misto a seguito della stipulazione di clausole elastiche⁹.

Lavoro flessibile è prestato in periodi di tempo diversi rispetto a quelli fissati nel contratto di lavoro part-time di tutte e tre le tipologie a seguito della stipulazione di clausole flessibili¹⁰.

Contratto di apprendistato

Il contratto di apprendistato è uno dei due strumenti privilegiati dal governo per perseguire la politica della **formazione continua**, secondo quanto previsto dalla Strategia europea per l'occupazione (SEO). In questo contesto tale tipologia contrattuale ha l'obiettivo di favorire la formazione in alternanza¹¹, che raccordi i sistemi di istruzione e di formazione professionale¹². L'utilizzo del contratto di apprendistato permetterà al lavoratore di ottenere una qualifica professionale che varrà come credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e di istruzione e formazione professionale¹³.

Tre sono le tipologie di contratti di apprendistato previsti dal decreto attuativo:

- contratto di apprendistato per l'**espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione**;
- contratto di apprendistato **professionalizzante** per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico professionale;

⁸Circolare Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 9/2004

⁹La clausola elastica determina un incremento definitivo, e non temporaneo, della quantità della prestazione. Tale incremento può ovviamente essere delimitato nel tempo e potrebbe anche essere solo eventuale.

¹⁰Sono quelle clausole che definiscono le condizioni e le modalità di esercizio del potere unilaterale del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione. In generale il datore di lavoro non può modificare la collocazione della prestazione lavorativa rispetto a quella contrattualmente stabilita. Le parti del contratto individuale possono però stipulare un patto, in forma scritta, avente ad oggetto le clausole flessibili.

¹¹cfr. *Il Punto su ... il sistema di istruzione e formazione in Italia*, Roma, Isfol, 2003

¹²Decreto legislativo n. 276/2003 (art. 52, c. 2)

¹³ibidem, art. 51

- contratto di apprendistato per l'**acquisizione di un diploma** o per percorsi di alta formazione.

Per ogni tipologia di contratto di apprendistato la legge detta specifiche norme in merito all'applicabilità, alla durata e alla regolamentazione.

Contratto di inserimento

È un contratto di formazione e lavoro specifico per il **settore privato** ed è finalizzato ad agevolare l'inserimento o il reinserimento di quei soggetti che sono stati espulsi nell'ambito dei processi di riorganizzazione produttiva, anche mediante la definizione di uno specifico progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un definito contesto lavorativo.

Condizione per l'assunzione con questo tipo di contratto risulta, quindi, la definizione di un **progetto individuale** finalizzato a garantire l'**adeguamento delle competenze professionali** del lavoratore stesso al contesto lavorativo.

È possibile stipulare i contratti di inserimento a favore di:

- soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- disoccupati di lunga durata¹⁴ dai ventinove fino a trentadue anni;
- lavoratori con più di quarantacinque di età che siano privi di un posto di lavoro o in procinto di perderlo;
- lavoratori che desiderino intraprendere o riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- donne di qualsiasi età residenti in una area geografia in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

I datori di lavoro ammessi alla stipula di tali contratti sono:

- enti pubblici economici, imprese e loro consorzi
- gruppi di imprese
- associazioni professionali, socio-culturali, sportive

¹⁴Per “disoccupati di lunga durata” si intendono coloro che, dopo avere perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi. *Accordo interconfederale 11/2/2002*

- fondazioni
- enti di ricerca, pubblici e privati
- organizzazioni e associazioni di categoria.

Il contratto di inserimento ha una durata compresa **tra i nove mesi e i diciotto mesi e non è rinnovabile**. È prevista una deroga fino ad un massimo di 36 mesi nel caso di persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico. Nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione per maternità.

Lavoro a progetto

Si tratta di un tipo di contratto che, nell'ambito della riforma, trasforma le collaborazioni coordinate e continuative. L'articolo 61 del decreto 276 stabilisce infatti che il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, deve essere **riconcucibile a uno o più progetti specifici** o programmi di lavoro o anche a fasi di esso determinati dal committente il lavoro a progetto è **gestito autonomamente** dal collaboratore **in funzione del risultato**, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e **indipendentemente dal tempo impiegato** per l'esecuzione della attività lavorativa.

Conseguentemente, il provvedimento stabilisce che tutti quei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa che vengono instaurati ma che non sono riconducibili ad uno specifico progetto vengano automaticamente considerati e convertiti in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato¹⁵.

Il progetto deve essere definito come un'attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata ad un determinato risultato finale cui il collaboratore partecipa direttamente con la sua prestazione¹⁶.

La definizione dei tempi di lavoro e delle relative modalità deve essere autonomamente rimessa al collaboratore, l'interesse del committente è infatti relativo al raggiungimento di un risultato e non alla disponibilità di una prestazione di lavoro tipica del lavoro subordinato.

Il collaboratore, operando anche all'interno del ciclo produttivo del committente, deve comunque necessariamente coordinare la propria prestazione con le esigenze

¹⁵Decreto legislativo 276/2003 (art. 69, c. 1)

¹⁶Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 1/2004

dell'organizzazione del committente. In questo senso, il coordinamento può essere riferito sia ai tempi di lavoro che alle modalità di esecuzione dei termini contrattuali. Salva diversa previsione contrattuale, la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza prevista.

Sono invece completamente **esclusi** dalla tipologia del lavoro a progetto (e dalle norme che lo disciplinano):

- le **professioni intellettuali** per le quali è prevista l'iscrizione all'albo;
- le professioni di **agente** e di **rappresentante di commercio**;
- i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle **associazioni** e **società sportive dilettantistiche**;
- i rapporti che legano i **componenti** agli **organi di amministrazione e controllo delle società**
- i **partecipanti** ai **collegi** e alle **commissioni**; coloro che percepiscono la **pensione di vecchiaia**.

Prestazioni occasionali e accessorie

Sono dei rapporti di **lavoro occasionale**, stipulati anche con più datori di lavoro, che **non** possono **superare i trenta giorni** di durata nel corso dell'anno solare e i 3 mila euro annui di compenso per lavoratore. Sono utilizzati in particolare per soggetti a rischio di esclusione sociale o non ancora entrati nel mercato del lavoro o in procinto di uscirne, come:

- i disoccupati da oltre un anno;
- le casalinghe, gli studenti e i pensionati;
- i disabili e i soggetti in comunità di recupero;
- i lavoratori extracomunitari, regolarmente soggiornanti in Italia, nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro.

I lavoratori sono retribuiti attraverso la consegna di **buoni lavoro** del valore di 7,5 euro ciascuno, acquistati in precedenza dai datori di lavoro presso le rivendite autorizzate.

Una volta effettuata l'attività e ricevuti i buoni, il lavoratore dovrà presentarli ai centri autorizzati: riceverà quindi a titolo di corrispettivo 5,8 euro. Il restante valore, pari a 1,7 euro, è così ripartito: 1 euro è destinato alla contribuzione INPS, 0,5 euro sono versati come premio assicurazione INAIL e 0,2 euro sono trattenuti dall'ente autorizzato a titolo di rimborso spese.

Per lo svolgimento di attività di lavoro accessorie è richiesta l'iscrizione in apposite liste presso i centri per l'impiego. È prevista la fornitura agli iscritti di una tessera magnetica dalla quale risulti la loro condizione.

NORMATIVA

SEZIONE COMUNITARIA

Commissione delle comunità europee, *Relazione della Commissione al Consiglio europeo di Primavera. Promuovere le riforme di Lisbona nell'unione allargata*, COM (2004) 29 del 20/02/2004

Comitato delle Regioni, *Parere del Comitato delle regioni in merito alla "Proposta di decisione del Consiglio relativa a orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione"*, G.U.U.E. C 256 del 24/10/2003

Comitato delle Regioni, *Parere del Comitato delle regioni in merito: alla Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni: Bilancio di cinque anni della strategia europea per l'occupazione*, G.U.U.E. C 244 del 10/10/2003

Comitato economico e sociale, *Parere del Comitato economico e sociale europeo in merito alla "Proposta di decisione del Consiglio relativa a orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione"*, G.U.U.E. C 208 del 03/09/2003

Consiglio dell'Unione europea, *Conclusioni del Consiglio del 22 luglio 2003 - L'occupazione nelle aree rurali nel quadro della strategia europea per l'occupazione*, G.U.U.E. C 186 del 06/08/2003

Consiglio dell'Unione europea, *Raccomandazione del Consiglio, del 22 luglio 2003, sull'attuazione delle politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione*, G.U.U.E. L 197 del 05/08/2003

Comitato economico e sociale, *Parere del Comitato economico e sociale europeo in merito alla "Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni - Il futuro della strategia europea per l'occupazione (SEO) Una strategia per il pieno impiego e posti di lavoro migliori per tutti"*, G.U.U.E. C 133 del 06/06/2003

Comitato economico e sociale, *Parere del Comitato economico e sociale in merito alla Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa alle condizioni di lavoro dei lavoratori temporanei*, G.U.U.E. C 61 del 14/03/2003

Commissione delle comunità europee, *Decisione della Commissione, del 23 dicembre 2002, che attua il regolamento (CEE) n. 1612/68 del Consiglio per quanto riguarda l'intermediazione tra l'offerta e la domanda di lavoro* (Testo rilevante ai fini del SEE) [notificata con il numero C(2002) 5236], G.U.U.E. L 5 del 10/01/2003

Commissione delle comunità europee, *Regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione, del 12 dicembre 2002, relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti di Stato a favore dell'occupazione*, G.U.C.E. L 337 del 13/12/2002

Commissione delle comunità europee, *Proposta modificata di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa alle condizioni di lavoro dei lavoratori temporanei*, COM (2002) 701 del 28/11/2002

Parlamento europeo, *Direttiva 2002/74/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 80/987/CEE del Consiglio concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alla tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro (Testo rilevante ai fini del SEE)*, G.U.C.E. L 270 del 08/10/2002

Consiglio dell'Unione europea, *Direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato*, G.U.C.E. L 175 del 10/07/1999 (con successiva rettifica in G.U.C.E. L 244 del 16 settembre 1999)

Commissione delle comunità europee, *Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni - Agire a livello locale in materia di occupazione - Dare una dimensione locale alla strategia europea per l'occupazione*, COM (2000) 196 del 07/04/2000

Parlamento europeo, *Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio che modifica la direttiva 80/987/CEE del Consiglio concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alla tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro*, COM (2000) 832 del 15/01/2000

Consiglio dell'Unione europea, *Decisione del Consiglio, del 19 gennaio 2001, relativa a orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione per il 2001*, G.U.C.E. L 22 del 24/01/01

Consiglio dell'Unione europea, *Direttiva 2001/23/CE del Consiglio, del 12 marzo 2001, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti*, G.U.C.E. L 82 del 22/03/2001

Consiglio dell'Unione europea, *Raccomandazione del Consiglio, del 15 giugno 2001, sugli indirizzi di massima per le politiche economiche degli Stati membri e della Comunità*, G.U.C.E. L 179 del 02/07/2001

Consiglio dell'Unione europea, *Raccomandazione del Consiglio, del 18 febbraio 2002, riguardante l'attuazione delle politiche in materia di occupazione degli Stati membri*, G.U.C.E. L 60 del 01/03/2002

Parlamento europeo, *Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa alle condizioni di lavoro dei lavoratori temporanei*, COM (2002) 149 del 20/03/2002

Consiglio dell'Unione europea, *Posizione comune (CE) n. 30/2002, del 18 febbraio 2002, definita dal Consiglio, deliberando in conformità della procedura di cui all'articolo 251 del trattato che istituisce la Comunità europea, in vista dell'adozione di una direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio che modifica la direttiva 80/987/CEE del Consiglio concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alla tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro (Testo rilevante ai fini del SEE)*, G.U.C.E. C 119 del 22/05/2002

Comitato economico e sociale, *Parere del Comitato economico e sociale in merito alla "Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni - Rafforzare la dimensione locale della strategia europea per l'occupazione" (COM(2001) 629 def.)*, G.U.C.E. C 149 del 21/06/2002

Parlamento europeo, *Decisione n. 1145/2002/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 giugno 2002, relativa a misure comunitarie di incentivazione nel settore dell'occupazione (Testo rilevante ai fini del SEE) - Dichiarazione della Commissione*, G.U.C.E. L 170 del 29/06/2002

Commissione delle comunità europee, *Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni - Bilancio Di cinque anni della strategia europea per l'occupazione*, COM (2002) 416 del 17/07/2002

Consiglio dell'Unione europea, *Direttiva 97/81/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997 relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES - Allegato : Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale*, G.U.C.E. L 14 del 20/01/1998 (con successiva rettifica in G.U.C.E. L 128 del 30 aprile 1998)

Consiglio dell'Unione europea, *Direttiva 96/71/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 16 dicembre 1996 relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi*, G.U.C.E. L 18 del 21/01/1997

Consiglio dell'Unione europea, *Direttiva 91/383/CEE del Consiglio, del 25 giugno 1991, che completa le misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute durante il lavoro dei lavoratori aventi un rapporto di lavoro a durata determinata o un rapporto di lavoro interinale*, G.U.C.E. L 206 del 29/07/1991

SEZIONE NAZIONALE

Nota Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 12 luglio 2004, *Risposta a quesito su lavoro intermittente*

Circolare Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 2 luglio 2004, n. 27, *Rettifica della circolare n. 25/04*

Circolare Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 24 giugno 2004, n. 25, *Agenzie per il lavoro*

Circolare Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 24 giugno 2004, n. 24, *Nuova ispezione del lavoro*

Decreto legislativo *recante disposizioni modificative e correttive del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276* (Testo all'esame preliminare del Consiglio dei Ministri del 3 giugno 2004)

Decreto Ministero del lavoro e delle politiche sociali 5 maggio 2004, *Requisiti per l'iscrizione all'Albo delle Agenzie per il lavoro*

Decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, *Nuova disciplina dell'attività ispettiva*

Circolare Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 18 marzo 2004, n. 10, *Modifica della disciplina del lavoro cooperativo*

Circolare Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 18 marzo 2004, n. 9, *Nuova disciplina del lavoro a tempo parziale*

Decreto Ministeriale 10 marzo 2004, *Indennità di disponibilità per i lavoratori a chiamata*

Decreto Ministeriale 10 marzo 2004, *Indennità di disponibilità per i lavoratori delle agenzie di somministrazione*

Decreto Ministeriale 4 marzo 2004, *Nomina di una Commissione per la redazione di uno Statuto dei lavori*

Circolare Ministero del lavoro e delle politiche sociali 15 gennaio 2004, n. 4, *Benefici normativi e contributivi ed integrale rispetto degli accordi e contratti collettivi*

Circolare Ministero del lavoro e delle politiche sociali 15 gennaio 2004, n. 3, *Distacco di manodopera*

Circolare Ministero del lavoro e delle politiche sociali 8 gennaio 2004, n. 1, *Disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative nella modalità c.d. a progetto*

Decreto Ministero del lavoro e delle politiche sociali 20 gennaio 2004, *Istituzione di una cabina di regia sulla attuazione della riforma Biagi*

Decreto Ministero del lavoro e delle politiche sociali 23 dicembre 2003, *Procedure di autorizzazione per le agenzie del lavoro*

Decreto Ministero del lavoro e delle politiche sociali 18 novembre 2003, *Misure per favorire l'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati*

Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, *Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30*

Legge delega 14 febbraio 2003, n. 30, *Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro*

BIBLIOGRAFIA

- Accornero A., *Lavoro flessibile: cosa pensano davvero imprenditori e manager*, Roma, Ediesse, 2001
- Allamprese A., *Riduzione e flessibilità del tempo di lavoro. Quadro normativo e poteri individuali*, Milano, Ipsosa, 2003
- Almagisti M., *L'Italia flessibile. Economia, costi sociali, diritti di cittadinanza*, Roma, Manifestolibri, 2003
- Amato F., *La Carta dei Diritti dell'Unione e il lavoro flessibile: il valore delle regole e l'interpretazione della giurisprudenza*, "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 53 (2002), n. 4, pp. 613-637
- Angelini L., *La riforma del contratto di lavoro a tempo determinato. Temporaneità delle esigenze aziendali e ruolo del sindacato*, "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 54 (2003), n. 1, pp. 77-116
- Antonelli G., Nosvelli M., *Monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro per una nuova economia*, Bologna, Il Mulino, 2002
- Baici E., *La disoccupazione: modelli, diagnosi e strategie per il mercato del lavoro in Italia*, Roma, Carocci, 2001
- Baroni M. (a cura di), *Piani locali per l'occupazione: guida all'applicazione della strategia europea per l'occupazione in ambito locale*, Gorle, CEL, 2001
- Barusso E., *Selezione e carriera del personale. Procedure, requisiti, progressione interna, area quadri, contratti a tempo determinato, telelavoro, lavoro interinale, formazione e lavoro*, Milano, Giuffrè, 2002
- Bassi A., Masotti G., Sbordone F., *Tempi di vita e tempi di lavoro : donne e impresa sociale nel nuovo welfare*, Milano, Franco Angeli, 2000
- Battisti A. M., *Il contratto di lavoro a tempo determinato nel D. lgs. 6 settembre 2001, n. 368*, Torino, Giappichelli, 2002
- Biagi M., *Istituzioni di diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2003
- Il lavoro interinale nella contrattazione collettiva*, Castelmaggiore, Sinnea International, 1999
- Biagi M., (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine: commentario al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368*, Milano, Giuffrè, 2002
- Biagi M., Serra C., Tiraboschi M. (a cura di), *Lavoro atipico, nuovi lavori e forme simulate di lavoro autonomo: profili di irregolarità/criticità nella utilizzazione delle collaborazioni coordinate e continuative e delle collaborazioni occasionali*, Modena, Adapt, 2002

- Biagi M., Tiraboschi M., *Istituzioni di diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2003
- Brancaccio V., *Il lavoro interinale*, Milano, Associazione italiana di studio del lavoro, 2001
- Bussino T., *Il lavoro flessibile tra autonomia e subordinazione*, Napoli, Sistemi Editoriali, 2003
- Carinci M. T., *La fornitura di lavoro altrui: interposizione, comando, lavoro temporaneo, lavoro negli appalti*, Milano, Giuffrè, 2000
- La legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro: legge n. 30/2003*, Milanofiori, 2003
- Casotti A., *Il nuovo regime del part-time*, Milanofiori, Ipsoa, 2000
- CNEL, *Rapporto sul Mercato del Lavoro 1997-2001. Gli anni del cambiamento*, Roma, 2002.
- Consiglio S., Moschera L., *Il lavoro temporaneo in Italia*, "Sviluppo & Organizzazione", 2002, n. 189, pp. 51-62
- Consiglio S., Moschera L., *Le società di fornitura di lavoro temporaneo in Italia, Organizzazione e performance*, Milano, Franco Angeli, 2001
- Costabile L., *Il Libro Bianco del Ministero del lavoro. Una nota critica*, "Rivista economica del mezzogiorno", 15 (2001), n. 4, pp. 869-891
- Dalmasso C. M., *Ancora un intervento legislativo sul rapporto di lavoro a tempo parziale*, "Lavoro e previdenza oggi", 28 (2001), n. 6, pp. 690-696
- Dessi O., *Il lavoro a tempo parziale: un'ipotesi di discriminazione o di flessibilità?*, "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 55 (2004), n. 1, pp. 141-161
- Di Gesù C., Marica F., *Il lavoro interinale. Prospettive attuali e future*, Padova, Cedam, 2000
- Ferraro G. (a cura di), *Sviluppo e occupazione nell'Europa federale: itinerari giuridici e socioeconomici su regioni e autonomie locali*, Milano, Giuffrè, 2003
- Ferraro G., *Tipologie di lavoro flessibile*, Torino, Giappichelli, 2004
- Filadoro C. (a cura di), *Lavoro flessibile. Adempimenti e incentivi*, Milano, Il Sole 24 ore, 2001
- Franco M., *La flessibilità nell'Europa del Sud*, Milano, Franco Angeli, 2002
- Ghera E., *Diritto del lavoro: il rapporto di lavoro*, Bari, Cacucci, 2002
- Ghirardini P.G., Pellinghelli M., *I non disoccupati, Laureati e diplomati nell'Italia della piena occupazione*, Bologna, Il Mulino, 2000
- Grandi M., *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Padova, CEDAM, 2001

Gravina C., *Flessibilità e solidarietà per la società di domani*, “Impresa & Stato”, 14 (2001), n. 57, pp.47-48

Gualmini E., *Tre priorità per il mercato del lavoro*, “Il Mulino”, 50 (2001), n. 394, pp. 243-249

Henry E., Marmo A., *Lavorare in affitto. Tutto quello che serve per muoversi nel mondo del lavoro interinale. Guida per giovani, studenti, professionisti, dirigenti*, Milano, Franco Angeli, 2002

ISFOL, *Il lavoro interinale. Prima ricerca sui dati dei Centri per l'Impiego*. (Risultati provvisori), Roma , 2001

Il lavoro interinale. Prime analisi su dati amministrativi, Roma , 2001

Il tanto ed il poco del lavoro flessibile, Milano, Franco Angeli, 2002

Lassandari A., *La disciplina del mercato del lavoro nel nuovo disegno costituzionale*, “Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale”, 53 (2002), n. 2, pp. 231-294

Il lavoro flessibile. Part-time, telelavoro, lavoro interinale, rapporti a tempo indeterminato, incarichi fiduciari, altri strumenti flessibili di lavoro e di organizzazione. Problemi e casi pratici, Milano, Giuffrè, 2002

Luciano A., *Politiche del lavoro: linee di ricerca e prove di valutazione*, Milano, Franco Angeli, 2002

Lupi G., *Telelavoro e disabilità. Il progetto Translate*, Milano, Franco Angeli, 2002

Magatti M., Fullin G., *Percorsi di lavoro flessibile. Un'indagine su lavoratori interinali e collaboratori coordinati e continuativi in Lombardia*, Roma, Carocci, 2002

Meneghini L., *La nuova disciplina del lavoro a termine: D. lgs. n. 368/2001*, Milanofiori, Assago, 2002

Marmo A. R., *Lavoro interinale. Guida al contratto*, Roma, Edizioni lavoro, 2003

Melissari P., *Gestire il lavoro interinale. Contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo*, Roma, Buffetti, 2002

Miguidi M., *Il lavoro flessibile negli Enti locali : part-time, telelavoro, lavoro interinale, tempo determinato, incarichi fiduciari, uffici convenzionati, rapporti formativi ed altre forme contrattuali*, Trento, Ica, 2000

Perretti F., *Il distacco o comando tra trasferimento, appalto, interposizione di manodopera e lavoro interinale*, “Lavoro e previdenza oggi”, 27 (2000), n. 2, pp. 209-229

Perulli A., *Federalismo / devolution e flessibilità del lavoro*, “Lavoro e diritto”, 2001, n. 3, pp. 455-460

Pisani C., *La certezza del diritto nelle tecniche della flessibilità*, “Rivista italiana di diritto del lavoro”, 22 (2003), n. 1, pp. 67-80

- Poti V. (a cura di), *Lavoro pubblico e flessibilità*, Soveria Mannelli, Rubbettino, 2002
- La regolamentazione del part-time in Europa*, “Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali”, 22 (2000), n. 8, pp. 547-770
- Rizza R., *Il lavoro mobile. Diffusione del lavoro atipico e nuovi paradigmi occupazionali*, Roma, Carocci, 2003
- Rizzo D. V., *Il bluff: viaggio nell'Italia del lavoro flessibile*, Roma, Editori Riuniti, 2002
- Roccella M., *Diritto del lavoro della Comunità europea*, Padova, CEDAM, 2002
- Salvatore S., *L'immagine del lavoro interinale. Una ricerca presso un campione di imprenditori*, “Psicologia e lavoro”, 30 (2000), n. 119, pp. 10-24
- Samek Lodovici M., Semenza R. (a cura di), *Le forme del lavoro. L'occupazione non standard: Italia e Lombardia nel contesto europeo*, Milano, Franco Angeli, 2001
- Sbordone F., *Affittarsi lavoratore. Relazioni di lavoro, motivazioni e criticità nell'utilizzo del lavoro interinale. Esperienze in Emilia-Romagna*, Milano, Franco Angeli, 2002
- Schiavo F. P. (a cura di), *E-commerce e lavoro atipico*, Roma, Master, 2002
- Sestito P., *Il mercato del lavoro in Italia: com'è, come sta cambiando*, Roma, GLF editori Laterza, 2002
- Supiot A. (a cura di), *Il futuro del lavoro. Trasformazioni dell'occupazione e prospettive della regolazione del lavoro in Europa: rapporto redatto per la Commissione europea*, Roma, Carocci, 2003
- Tiddi A., *Precari: lavoro e non lavoro nel postfordismo*, Roma, DeriveApprodi, 2002
- Tiraboschi M., *Lavoro temporaneo e somministrazione di manodopera. Contributo allo studio della fattispecie lavoro intermittente tramite agenzia*, Torino, Giappichelli, 1999
- La riforma del collocamento e i nuovi servizi per l'impiego: commentario al D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297 e prospettive di attuazione dell'articolo 1, legge 14 febbraio 2003, n. 30*, Milano, Giuffrè, 2003
- Tiraboschi M. (a cura di), *La Riforma Biagi del mercato del lavoro. Prime interpretazioni e proposte di lettura del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Il diritto transitorio e i tempi della riforma*, Milano. Giuffrè, 2004
- Torre T., *Flessibilità e lavoro interinale. Riflessioni su condizioni, implicazioni e soggetti*, Genova, De Ferrari, 2002
- Vallebona A., Pisani C., *Il nuovo lavoro a termine*, Padova, Cedam, 2001
- Viceconte M., *Brevi riflessioni a margine della Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro*, “Lavoro e previdenza oggi”, 29 (2002), n. 1/2, pp. 1-4

Zappalà L., *La flessibilità nella sicurezza alla prova. Il caso del lavoro temporaneo fra soft law e hard law*, “Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali”, 2003, n. 97, pp. 69-111

Zucchetti E., *Oltre la flessibilità: qualità e stabilità del lavoro*, “Professionalità”, 23 (2003), n. 77, pp. 3-6

INFORMAZIONI UTILI

ADAPT Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del Lavoro e le Relazioni Industriali

Viale Berengario, 51 - Modena (presso Università di Modena e Reggio Emilia)
Tel: +39 059 2056742 Fax: +39 059 2056743 e-mail: csmb@unimo.it
<www.csmb.unimo.it>

AILT Associazione delle imprese di Fornitura di lavoro temporaneo

Viale Europa, 15 – 00144 Roma
Tel: +39 06 54210608 Fax: +39 06 54210612
<www.ailt.it>

CESOS Centro di Studi Economici Sociali e Sindacali

Via Po, 102 - 00198 Roma
Tel: +39 06 84242070 Fax: +39 06 85355360
<www.cesos.org>

CGIL Confederazione Generale Italiana del Lavoro

Confederazione nazionale - Corso d'Italia 25 - 00198 Roma
Tel: +39 06 84761 Fax: +39 06 8845683 e-mail: info@cgil.it
<www.cgil.it>

CISAL Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

Viale Giulio Cesare, 21 – 00192 Roma
Tel: +39 06 3256623 Fax: +39 06 3212521 e-mail: info@cisal.org
<www.cisal.org>

CISL Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori

Via Po, 21 – Roma
Tel: +39 06 84731
<www.cisl.it>

CNEL Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro

Villa Lubin – Roma
Tel: +39 06 36921 e-mail: redazioneportale@cnel.it
<www.cnel.it>

CONFINDUSTRIA Confederazione generale dell'industria italiana

e-mail: nlri@confindustria.it
<www.confindustria.it>

CONFINTERIM Confederazione Italiana delle Associazioni delle Imprese Fornitrici di Lavoro Temporaneo

Via Frua, 22 – 20146Milano
Tel: +39 02 43981184 Fax: +39 02 4985247 e-mail: info@confinterim.it
<www.confinterim.it>

ETUC European Trade Union Confederation

5, Boulevard Roi Albert II - B-1210 Brussels (Belgium)

Tel: +32-2-2240-411 Fax: +32-2-2240-454 or +32-2-2240-455 e-mail: etuc@etuc.org

<www.etuc.org>

EUROFOUND Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro

Wyattville road

Loughlinstown IRL – Dublin 18

Tel: +353-1-204 3100 Fax: +353-1-282-6456 e-mail: postmaster@eurofound.eu.int

<www.eurofound.eu.int>

FONDAZIONE REGIONALE PIETRO SEVESO

Viale Vittorio Veneto, 24 I - 20124 Milano

Tel: +39 02 290 13 198 Fax: +39 02 290 13 262

<www.fondazioneveso.it>

FORMEZ

Via Salaria, 229 - 00199 Roma

Tel: +39 06 84891

<www.formez.it>

ICFTU International Confederation of Free Trade Unions

5 Boulevard du Roi Albert II, Bte 1 - 1210 Brussels (Belgium)

Tel: +32 (0)2 224 0211 Fax: +32 (0)2 201 5815 e-mail: internetpo@icftu.org

<www.icftu.org>

ILO International Labour Organization

Villa Aldobrandini - Via Panisperna 28 - 00184 Roma

Tel: +39.06.678.4334/ 679.4950/679.1897 Fax: +39.06.679.2197 e-mail: rome@ilo.org

<www.ilo.org>

IRES Istituto di Ricerche Economiche e Sociali Lombardia

Via di Santa Teresa, 23 - 00198 Roma

Tel: +39 06 857971 Fax: +39 06 85797210/234 e-mail: scrivi@ires.it

<www.ires.it>

ISFOL**Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori**

Via G. B. Morgagni, 33 – 00161 Roma

Tel: +39 06 445901 Fax: + 39 06 44251609 e-mail: urp@isfol.it

<www.isfol.it>

ISTITUTO GUGLIELMO TAGLIACARNE

Via Appia Pignatelli, 62 - 00178 Roma

Fax: +39 06 7842136

Via Marino Laziale, 51 - 00181 Roma

Tel: +39 06 780521 Fax: +39 06 78358927 e-mail: igt@tagliacarne.it

<www.tagliacarne.it>

ITALIALAVORO

Via Guidubaldo del Monte, 60 – 00197 Roma

Tel. 06-802441 Fax 06-8082085 e-mail: info@italialavoro.it

<www.italialavoro.it>

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Via Forno, 8 - 00192 Roma

Tel: +39 06 36755060 Fax: +39 06 36754196 e-mail: dgimpiego@welfare.gov.it
segreteriaadgimpiego@welfare.gov.it

<www.welfare.gov.it>

UGL Unione generale del lavoro

Via Margutta 19 00187 Roma

Tel: +39 06 324821 Fax: +39 06 3232420 e-mail: politichesindacali2@ugl.it

<www.ugl.it>

UIL Unione italiana del lavoro

Via Lucullo, 6 - 00187 Roma

Tel: +39 06 47531 Fax: +39 06 4753208 e-mail: info@uil.it

<www.uil.it>

LINKS

Accordi internazionali

<www.giustizia.it/pol_internaz/atti/attint_indice.htm>

Commissione Europea

<europa.eu.int/comm/index_it.htm>

Indici delle Leggi di tutte le Regioni (sito Abramo)

<www.abramo.it/service/LEG_REGI/reg_indi.HTM>

Labitalia - il lavoro adesso

<www.labitalia.com>

Portale costruito congiuntamente da Italia Lavoro e agenzia di stampa ADN KRONOS

Lavoro e Previdenza oggi

<www.lpo.it>

Rivista giuslavoristica e previdenziale " Lavoro e previdenza oggi"

Leggi di tutte le Regioni nel sito della Camera

<camera.mac.ancitel.it/lrec/>

Parlamento europeo

<www.europarl.eu.int/home/default_it.htm>

Parlamento italiano - Leggi

<www.parlamento.it/parlam/leggi/>