

Rapporto del Governo Italiano ai sensi dell'art. 22 della Costituzione O.I.L. sull'applicazione delle disposizioni della Convenzione n. 181/1997 concernente "Le agenzie per l'impiego privato".

Domanda diretta

Negli ultimi anni si è avuto in Italia un importante e profondo processo di riforma del mercato del lavoro che, attraverso interventi legislativi, ha ridefinito gli strumenti di gestione del mercato stesso. I servizi pubblici per l'impiego sono stati decentrati e riorganizzati per rispondere meglio alle esigenze degli utenti e del territorio ed ora possono essere definiti efficienti strumento di politica attiva del lavoro.

Parallelamente a tale processo, che ha segnato la fine del monopolio pubblico del collocamento, ha avuto inizio un nuovo sistema di gestione del mercato del lavoro basato su un regime misto nel quale operano servizi pubblici e agenzie private del lavoro che potranno operare a tutto campo, essendo venuto meno il vincolo dell'oggetto sociale esclusivo che imponeva a tali società di svolgere solo attività di fornitura di lavoro interinale.

Tale sistema flessibile di gestione del mercato del lavoro è stato definitivamente introdotto con la Legge n. 30 del 14 febbraio 2003 e con il D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003 (v. allegato n. 1), di attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro; normativa che ha sostituito le precedenti discipline della Legge n. 196/1997 e del D.Lgs. n. 469/1997, introducendo nuove regole per le agenzie del lavoro.

La riforma del mercato del lavoro, pertanto, ha aperto a nuovi soggetti la gestione della domanda e dell'offerta di lavoro, prevedendo che i vari operatori possano svolgere attività di ricerca, selezione e somministrazione di personale, intermediazione e supporto alla ricollocazione professionale. Così mentre le Agenzie che già svolgevano attività di ricerca, selezione e somministrazione (in particolare quelle che fornivano alle aziende lavoratori interinali) potranno allargare il loro ambito operativo alla intermediazione e alla ricollocazione professionale, altri e nuovi soggetti quali: consulenti del lavoro, enti locali, università, fondazioni universitarie, Camere di Commercio, Scuole Secondarie di II° grado dovranno limitarsi alla funzione di intermediazione.

Il citato Decreto 276/2003 e i successivi Decreti del Ministro del Lavoro del 23/12/2003 e del 5 maggio 2004 hanno definito i criteri e le procedure per l'autorizzazione delle Agenzie per il lavoro che devono farne richiesta alla Direzione Generale dell'Impiego.

Le Agenzie, autorizzate dallo Stato o accreditate dalle Regioni devono essere iscritte in un apposito Albo informatico istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

L'Albo è articolato in cinque sezioni a seconda del tipo di attività che può essere svolta:

- a) agenzie di somministrazione di lavoro generalista a tempo determinato e indeterminato;
- b) agenzie di somministrazione di lavoro specializzato a tempo indeterminato;
- c) agenzie di ricerca e selezione;
- d) agenzie di intermediazione
- e) agenzie di supporto alla ricollocazione professionale.

L'attività delle **agenzie di somministrazione** consiste nel mettere a disposizione di soggetti terzi (utilizzatori), la prestazione di lavoro subordinato di lavoratori direttamente assunti dal somministratore. Il lavoratore è quindi a tutti gli effetti dipendente dell'Agenzia di somministrazione, ma lavora presso un altro soggetto da cui riceve le direttive per lo svolgimento della propria attività.

Si distinguono in *agenzie generaliste* abilitate alla somministrazione di manodopera a tempo determinato e a tempo indeterminato e *agenzie specialistiche* abilitate a svolgere somministrazione a tempo indeterminato esclusivamente per specifiche attività.

Le agenzie di somministrazione sono automaticamente autorizzate anche all'attività di intermediazione, ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione professionale.

Le **agenzie di intermediazione** si occupano della mediazione tra domanda e offerta di lavoro, rivolta anche a persone disabili e lavoratori svantaggiati.

Tale attività viene realizzata mediante la raccolta dei *curricula* dei potenziali lavoratori, la preselezione e la costituzione di banche dati, la promozione e la gestione dell'incontro tra domanda e offerta

di lavoro, l'orientamento professionale, la progettazione e l'erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo. Le agenzie di intermediazione iscritte nell'apposita sezione dell'Albo, sono automaticamente autorizzate anche a svolgere attività di selezione, supporto e ricollocazione professionale

Le **agenzie di selezione** si occupano di ricercare e individuare il lavoratore più idoneo a soddisfare le esigenze di un'impresa attraverso varie attività quali l'analisi delle esigenze dell'impresa, la realizzazione di un programma di ricerca delle candidature più idonee, la valutazione dei profili individuati, l'eventuale formazione dei candidati per l'inserimento nel contesto lavorativo e l'assistenza nella prima fase dell'inserimento.

Le **agenzie di supporto e ricollocazione** ricollocano nel mercato un lavoratore o un gruppo di lavoratori, su specifico incarico del committente, anche in base ad accordi sindacali. La ricollocazione è realizzata grazie ad attività di preparazione e di formazione specifica della persona o del gruppo, di accompagnamento e affiancamento nello svolgimento del nuovo impiego.

L'autorizzazione ad operare è rilasciata previa verifica dei seguenti **requisiti giuridici generali**:

- costituzione dell'agenzia in forma di società di capitali ovvero cooperativa o consorzio di cooperative; anche se per le agenzie che si occupano di ricerca e selezione del personale o di supporto alla ricollocazione professionale e' ammessa anche la forma della società di persone;
- sede legale nel territorio italiano o in altro Stato membro dell'Unione europea;
- possesso di determinate competenze professionali da parte dei selezionatori;
- assenza di condanne penali per determinate categorie di delitti in capo ai legali rappresentanti della società;
- l'interconnessione con la borsa continua nazionale del lavoro
- rispetto delle norme a tutela del diritto del lavoratore alla diffusione dei propri dati personali.
- la costituzione presso un istituto di credito avente sede o dipendenza nel territorio nazionale o di altro Stato membro dell'Unione europea di un deposito cauzionale a garanzia dei crediti dei lavoratori impiegati e dei corrispondenti crediti contributivi degli enti previdenziali (l'importo di tale deposito varia a seconda del tipo di attività svolta dall'agenzia);

Viene altresì verificata l'esistenza dei seguenti **requisiti specifici**:

- l'acquisizione di un capitale versato non inferiore alla somma determinata in relazione alle diverse tipologie di agenzia;
- l'indicazione come oggetto sociale prevalente, anche se non esclusivo, dell'attività per la quale l'agenzia richiede l'autorizzazione.

Inoltre tanto per le agenzie di somministrazione, quanto per quelle di intermediazione l'attività dell'agenzia deve svolgersi sull'intero territorio nazionale o comunque su un ambito territoriale di almeno quattro regioni.

Per le sole agenzie di somministrazione è inoltre richiesta, ai fini dell'autorizzazione:

- la regolare contribuzione ai fondi per la formazione e l'integrazione del reddito dei lavoratori assunti a tempo determinato nell'esercizio dell'attività di somministrazione;
- il regolare versamento dei contributi previdenziali e assistenziali;
- il rispetto degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione.

A giugno del 2005, l'universo delle Agenzie private per il lavoro che, avendo soddisfatto i requisiti giuridici e finanziari previsti dalla normativa di riforma, risultano autorizzate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ad espletare le proprie funzioni, contempla 442 operatori iscritti all'Albo di cui: 335 agenzie di ricerca e selezione del personale; 70 agenzie (generaliste) di somministrazione; 3 agenzie di intermediazione e 14 agenzie per il supporto alla ricollocazione professionale.

Le Regioni, alle quali sono state delegate le competenze riguardanti le politiche attive del lavoro ed il collocamento, stanno attivando, ciascuna secondo modalità proprie, accordi tra servizi pubblici per l'impiego ed agenzie private. Attualmente il maggior numero di agenzie del lavoro è concentrato nelle seguenti regioni: Lombardia, Veneto, Emilia Romagna, Lazio e Piemonte, mentre un minor numero di richieste di autorizzazione sono pervenute dalle regioni del Sud Italia.

A livello nazionale è in fase di avvio un sistema di raccordo informatico, la **Borsa Continua Nazionale del Lavoro** (BCNL) introdotta con il citato D. Lgs.n.276 del 2003.

La BCNL è una rete nazionale di raccordo di tutti i nodi regionali alimentata da informazioni immesse dagli operatori pubblici e privati, autorizzati ed accreditati, ma anche dai cittadini e dai datori di lavoro.

E' un vero e proprio mercato virtuale nazionale in cui avviene l'incontro tra domanda e offerta di lavoro con aggiornamento delle informazioni in tempo reale attraverso la rete informatica.

Nella Borsa continua nazionale del lavoro, a seguito dell'accordo dell'11 luglio 2002 tra Stato e Regioni, il compito dell'amministrazione centrale è quello di contribuire alla definizione degli *standard*, in accordo con le Regioni, e di garantire l'integrazione e l'interoperabilità dei diversi nodi regionali, che a loro volta operano nei confronti dei diversi operatori, pubblici e privati.

La definizione di standard informativi univoci, coerentemente con quelli definiti a livello comunitario, consente lo scambio di informazioni tra i livelli regionali e con il sistema definito a livello europeo.

Nel corrente anno è prevista l'attivazione in tutto il territorio nazionale del citato raccordo Stato – Regioni.

Inoltre, il funzionamento della borsa consentirà di garantire una maggiore efficacia delle politiche di incentivazione nei confronti dei soggetti svantaggiati e, nel contempo, di certificare il diritto a determinati benefici normativi o previdenziali in sede di assunzione, attraverso la messa in rete di tutte le informazioni rilevanti di fonte amministrativa (comunicazioni obbligatorie dei datori di lavoro, informazioni su contribuzioni e sussidi dagli Enti previdenziali e verifiche poste in essere dai servizi pubblici per l'impiego).

Articolo 2 paragrafi 4 e 5

Con il D. Lgs. n. 276 del 2003 viene pienamente liberalizzato il ricorso alle agenzie di somministrazione del lavoro anche nel settore dell'agricoltura precedentemente disciplinato dall'art. 1 comma 3 Legge n. 196 del 1997.

Ne consegue che le Agenzie di somministrazione, iscritte all'albo informatico delle Agenzie per il lavoro a seguito di autorizzazione del Ministero del Lavoro, possono versare la contribuzione nella misura prevista per il settore agricolo. Con il precedente regime previdenziale della citata Legge n. 196/1997, invece, il versamento della contribuzione per la somministrazione dei lavoratori in agricoltura era calcolato sulla base delle aliquote previste per il settore terziario.

Le agenzie di somministrazione devono presentare, una sola volta, in concomitanza del primo contratto con un'azienda utilizzatrice il modello di denuncia aziendale (modello D. A.) previsto dall'art. 5 del D. Lgs. n. 375 del 1993 (v. allegato n. 2).

Conformemente alle modalità previste per la generalità delle aziende del settore, la denuncia deve essere prodotta alla sede INPS competente per territorio in relazione alla localizzazione della sede legale dell'Agenzia, entro 30 giorni dalla stipula del contratto con l'azienda utilizzatrice e deve precedere l'assunzione di operai utilizzati in aziende agricole per assolvere agli obblighi disposti per il collocamento in agricoltura.

Alla denuncia aziendale deve essere allegata l'attestazione relativa al rilascio dell'autorizzazione da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, prevista dal comma 2 art. 4 del citato D. Lgs. 276/2003.

A seguito della presentazione del modello D. A., dopo la verifica dei prescritti requisiti, all'Agenzia vengono rilasciati i modelli "Registro d'Impresa" (R.I.) per l'assolvimento degli adempimenti previsti dall'art. 9 *quarter* della Legge n. 608 del 28 novembre 1996 (v. allegato n. 3).

Il modello di avviamento "R.I." deve essere presentato entro i termini di legge, alla sede INPS competente in base all'ubicazione dell'azienda utilizzatrice.

Per la dichiarazione dei dati occupazionali e retributivi degli operai somministrati le agenzie di somministrazione devono presentare il modello di dichiarazione trimestrale.

Considerato che il somministratore è assoggettato al regime contributivo dell'azienda agricola che fruisce della somministrazione, il somministratore è tenuto alle presentazione di tanti modelli di dichiarazione trimestrale quante sono le aziende somministrate.

Articolo 8 paragrafo 1

Sulle misure prese per dare adeguata protezione per prevenire gli abusi nei confronti dei lavoratori immigrati si comunica quanto segue.

Nel più ampio contesto dell'attività ispettiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che vigila sull'operato delle agenzie private di collocamento, vi sono dei compiti istituzionali di vigilanza per impedire l'attività di operatori/agenzie non accreditate, che intendono operare abusivamente sul mercato in mancanza della necessaria autorizzazione. Pertanto, la vigilanza è esercitata sia *ex ante* (nella fase dell'accreditamento), che *in itinere* sulle agenzie che operano abusivamente.

In particolare, l'attività ispettiva risponde a una programmazione annuale che, di volta in volta, individua obiettivi prioritari.

Si segnala a questo riguardo che, nell'anno 2004, l'attività ispettiva sulle agenzie prive della necessaria autorizzazione, si è concentrata sulla sfera "lavoratori immigrati extracomunitari" e che negli ultimi tre anni ha riguardato il trattamento dei "minori comunitari e non". Tale attività è stata realizzata in modo da poter disaggregare i dati in base alla nazionalità dei lavoratori coinvolti.

Articolo 8 paragrafo 2

L’Italia ha in corso una intensa attività di relazioni esterne coi Paesi di origine e transito dei lavoratori immigrati, finalizzata a rafforzare la cooperazione tra le parti e a instaurare prassi collaborative per governare i flussi migratori per motivi di lavoro.

Rientrano in quest’ambito, tra l’altro, i negoziati che l’Amministrazione instaura coi governi di tali Paesi per concludere accordi bilaterali in materia di ingressi per motivi di lavoro.

La nostra legislazione sull’immigrazione infatti prevede la possibilità per il nostro Paese di siglare intese o accordi bilaterali coi Paesi d’origine degli immigrati, finalizzati a selezionare e formare nei loro paesi d’origine cittadini che intendono venire a lavorare in Italia.

Non si tratta di accordi espressamente finalizzati a prevenire abusi e pratiche fraudolente in materia di reclutamento, collocamento e impiego; tuttavia, essi rappresentano uno strumento teso ad imporre delle regole e a rafforzare le vie legali di accesso al nostro mercato del lavoro, scoraggiando così implicitamente gli ingressi illegali e il consequenziale sfruttamento dei lavoratori stranieri nel lavoro sommerso.

Questi accordi fanno riferimento esplicito, altresì, alle agenzie di collocamento (private e non). In particolare l’Italia ha negoziato e sta negoziando accordi bilaterali in materia di reclutamento e ingresso di lavoratori non comunitari con una serie di paesi da cui partono ingenti flussi migratori: oltre all’accordo ratificato nel 2003 con la Moldavia e a quello firmato nel mese di ottobre 2005 con la Romania, sono al momento in corso negoziati con Marocco, Egitto e Tunisia.

Tali accordi prevedono, tra l’altro, lo scambio di informazioni tra le parti, circa il fabbisogno di manodopera da un lato e la disponibilità di candidati ad emigrare dall’altra, e prevedono una serie di tutele e garanzie circa le condizioni di lavoro, i contratti applicati, le mansioni e la retribuzione.

Gli accordi fanno, peraltro, riferimento espressamente o implicitamente - tra i soggetti abilitati a fungere da intermediari per la preselezione, la selezione, l’orientamento, il reclutamento e le assunzioni - alle agenzie di collocamento.

Essi delineano un quadro d’insieme in cui agli attori istituzionali, ovvero le Amministrazioni dei due Paesi, spetta il compito di garantire il rispetto e la tutela delle norme internazionali, costituzionali e nazionali in materia di lavoro e relative ai diritti dei lavoratori migranti. In questo contesto le agenzie hanno il compito di realizzare i passaggi operativi.

Gli accordi infine prevedono che le parti contraenti, anche attraverso Commissioni miste bilaterali, possano verificarne l’applicazione e rivederne l’articolato, laddove emergano particolari criticità.

Articolo 10

Il D. Lgs. n. 276 del 10/09/2003, come modificato dal D. Lgs. n.251 del 6/10/2004 (v. allegato n. 4), individua al Capo IV il sistema sanzionatorio. Nel caso di somministrazione irregolare il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale, ai sensi dell’art. 414 codice procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest’ultimo, con effetto dall’inizio della somministrazione.

Infine, ferme restando le sanzioni di cui al Capo IV, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore, somministratore e utilizzatore sono puniti con una ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.

Articolo 11

Premesso che la legge n. 196 del 1997 ha incluso le agenzie di fornitura di lavoro temporaneo tra le imprese terziarie, si precisa che fin dal 1998 si applica al personale il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del terziario, distribuzione e servizi.

Tale CCNL è stato rinnovato da ultimo il 2 luglio 2004 con validità fino al 31- 12 - 2006 (v.allegato n. 5).

La trattativa ha interessato sia la parte economica e normativa del contratto che i temi dei diritti sindacali e del mercato del lavoro. E' importante soprattutto perché contiene il riconoscimento da parte delle imprese e dei lavoratori del settore che la flessibilità, anche quella relativa ai rapporti di lavoro, è un dato strutturale irrinunciabile per la competitività del sistema.

Malattia, infortunio, maternità ed orario di lavoro sono garantiti ai lavoratori dipendenti dalle agenzie in oggetto, in quanto diritti esigibili da tutti i lavoratori, nelle modalità definite dalla legge e dai contratti.

Il CCNL del 2004 ha previsto inoltre norme di previdenza e sanità integrativa. Nello specifico sono state modificate le quote di contribuzione secondo le misure e cadenze di seguito riportate:

- dal 1/1/05 il contributo – a carico del datore di lavoro – per ogni lavoratore iscritto sarà pari all'1.05% della retribuzione utile per il computo del TFR;
- dal 1/1/06 il contributo – a carico del datore di lavoro – per ogni lavoratore iscritto sarà pari all'1.55% della retribuzione utile per il computo del TFR.

Per quanto riguarda l'assistenza sanitaria viene istituita a livello nazionale una copertura sanitaria integrativa per tutto il personale dipendente ad eccezione dei Quadri con contribuzione pari a:

- 10 euro mensili per ciascun iscritto, con decorrenza dal 1/9/05 per il personale assunto a tempo pieno;
- 7 euro mensili per ciascun iscritto, con decorrenza dal 1/9/05 per il personale assunto a tempo parziale;

oltre ad una quota di iscrizione una tantum di:

- 15 euro per iscritto da versare a ottobre 2004;
- 15 euro per iscritto da versare a ottobre 2005.

Nella fase di avvio di tale Fondo la contribuzione è stata prevista solo a carico dell'azienda.

In ossequio a quanto previsto dalla Legge n. 30 del 2003, il CCNL in esame ha previsto quanto segue:

- l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 20% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per quattro lavoratori. Nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per sei lavoratori;

- l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare il 15% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività;
- le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 28% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività;
- i contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

Inoltre va rammentato che, sempre per contrattazione collettiva, l'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli II°, III°, IV°, V°, e VI° della classificazione del personale.

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti.

Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita. Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel sesto livello di inquadramento, questo ed il conseguente trattamento economico sono al settimo livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.

Il trattamento di malattia è articolato secondo le disposizioni sotto indicate, che si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

- a) per i primi 3 giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosì in ragione d'anno verrà erogata una indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, verrà erogata una indennità, a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

In merito alla durata, il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo delle scadenze definite.

Per quanto riguarda la formazione in linea generale si comunica che l'obbligo per le agenzie di lavoro temporaneo di destinare una percentuale della somma stanziata per le retribuzioni dei lavoratori ad un fondo dedicato al finanziamento di iniziative di formazione, previste già dalla Legge n. 196 del 1997, è stata sostanzialmente confermata anche dalla Legge n. 30 del 2003.

Nello specifico il D. Lgs.276/03 modificato dal D. Lgs. 251/04 sopra citato, prevede espressamente all'art. 12 che i soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono tenuti a versare ad un fondo bilaterale - appositamente costituito dalle parti stipulanti il CCNL delle imprese di somministrazione di lavoro – un contributo pari al 4% della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per l'esercizio di attività di somministrazione.

Le risorse sono destinate, in particolare, a promuovere percorsi di qualificazione e riqualificazione anche in funzione di continuità di occasioni di impiego e a prevedere specifiche misure di carattere previdenziale.

Articolo 12

In tema di responsabilità delle Agenzie private l'art.23 del D.Lgs.276/03 statuisce che l'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali.

Per quanto riguarda la responsabilità civile, sempre nel caso di somministrazione di lavoro, l'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni ad essi arrecati dal prestatore di lavoro nell'esercizio delle sue mansioni.

Articolo 13 parag.1 e 2

Sulla richiesta di informazioni in ordine alla cooperazione tra servizi pubblici dell'impiego ed agenzie di lavoro privato, ad integrazione di quanto indicato nel precedente rapporto si comunica che sono in corso di pubblicazione i risultati della ricerca sulle interazioni tra Servizi per l'impiego pubblici (a livello provinciale) ed altri soggetti operanti nei territori di riferimento nel campo delle politiche di lavoro.

Si è conclusa l'indagine sui tirocini i cui risultati confluiranno in un volume dal titolo "Valutare gli interventi per l'occupabilità: le misure dell'inserimento al lavoro".

Si è conclusa, altresì, l'indagine specifica sui rapporti di collaborazione tra Centri per l'impiego, Enti locali e soggetti del terzo settore, orientata alla costruzione di un quadro tipologico delle azioni di sostegno ai soggetti deboli del mercato del lavoro, svolte per conto o in cooperazione dei Servizi pubblici per l'impiego, sia a livello provinciale, sia di CPI (Centri per l'impiego).

Per quanto riguarda il monitoraggio degli operatori privati nel mercato dell'intermediazione, si sta lavorando alla messa a punto degli strumenti di rilevazione per il 2004.

Nel comunicare infine che tutte le Organizzazioni datoriali e sindacali, riportate in allegato, sono state invitate a fornire le proprie osservazioni sulla Convenzione in esame, si riportano a completamento del presente rapporto quelle formulate dalla CGIL.

Allegati:

- 1) D.Lgs. n. 276 del 10/09/2003
- 2) D.Lgs. n. 375 dell'11/08/1993
- 3) Legge n. 608 del 28/11/1996
- 4) D.Lgs. n. 251 del 6/10/2004
- 5) CCNL del 2 luglio 2004

- 6) Elenco delle organizzazioni datoriali e sindacali
- 7) Osservazioni formulate dalla CGIL.

mtl

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.