

**RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA  
CONVENZIONE N. 181/1997 SULLE  
AGENZIE PRIVATE PER L'IMPIEGO**

Con riferimento all'applicazione della Convenzione in esame nella legislazione e nella pratica e con particolare riferimento all'articolato della stessa, si rappresenta quanto segue.

Si elencano, in via preliminare, i testi normativi e regolamentari per effetto dei quali le disposizioni della Convenzione n. 181/1997 trovano applicazione, facendo presente che in Italia – rispetto alla data di stesura del precedente rapporto - non sono intervenuti mutamenti di rilievo sul piano normativo relativamente al tema trattato dalla Convenzione in esame.

- **Legge 14 febbraio 2003, n. 30, Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro;**
- **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;**
- **Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 23 dicembre 2003, Modalità di presentazione delle richieste di autorizzazione per l'iscrizione all'Albo delle agenzie per il lavoro;**
- **Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 5 maggio 2004, Requisiti delle Agenzie per il lavoro, in attuazione dell'art. 5, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;**
- **Legge 30 luglio 2002, n. 189, Modifica alla normativa in materia di immigrazione e di asilo;**
- **Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, Codice in materia di protezione dei dati personali;**
- **Decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione Tributaria;**
- **Legge 31 dicembre 1996, n. 675, Tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali;**
- **Legge 12 marzo 1999, n. 68, Norme per il diritto al lavoro dei disabili.**

In riferimento all'articolato della Convenzione, si precisa quanto segue.

**Articolo 1**

Con l'entrata in vigore della Legge 14 febbraio 2003, n. 30, *Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro* - nota anche come *legge Biagi* - e del 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*, che rappresenta la fonte normativa definitiva e attualmente in vigore in tema di occupazione e mercato del lavoro, sono state introdotte in Italia una serie di novità la cui portata è stata paragonata a quelle introdotte dallo Statuto dei lavoratori. Diversamente da quest'ultimo, però, nel caso dei due testi normativi sovraccitati, l'intento del legislatore parte dal presupposto secondo cui la flessibilità in ingresso nel mercato del lavoro sia lo strumento migliore, nella attuale congiuntura economica, per agevolare la creazione di nuovi posti di lavoro e che, nel contempo, la rigidità del sistema possa creare alti tassi di disoccupazione. La vastità della riforma è evidenziata dallo stesso numero degli articoli del Decreto, che sono ben 86, e dagli istituti introdotti *ex novo* o modificati. E' proprio a partire dall'ampiezza degli istituti trattati che è facile osservare quanto la legge Biagi abbia introdotto o modificato in tema di contratti di lavoro: dalla somministrazione all'apprendistato, dal contratto di lavoro ripartito al contratto di lavoro intermittente, dal lavoro accessorio al lavoro occasionale e al contratto a progetto. Essa ha, inoltre, disciplinato le agenzie di somministrazione di lavoro, abrogando l'istituto del lavoro temporaneo o interinale, rendendo obbligatorie precise procedure di certificazione e introducendo la Borsa Continua Nazionale del Lavoro ossia un nuovo luogo di incontro fra domanda e offerta di lavoro. Il Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 è stato successivamente modificato da altri decreti legislativi: il Decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251, cosiddetto *correttivo* del Decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276; la legge 14 maggio 2005, n. 80, ma soprattutto la legge 24 dicembre 2007, n. 247, recante *Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale*. Quest'ultima riveste una particolare importanza poiché ha dato attuazione al *Protocollo sul Welfare* del 23 luglio 2007. La legge 6 agosto 2008, n. 133, tornando sul Decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276, ha invece reintrodotto il contratto di lavoro *a chiamata*, modificando ulteriormente la normativa sul contratto di lavoro a termine, seppur ancora contenuta nel Decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368. Il Decreto legislativo n. 276/2003 ha, inoltre, esteso notevolmente la definizione di trasferimento di ramo d'azienda all'articolo 2112 del Codice di Procedura Civile, non attraverso la creazione di nuovi ambiti di possibile applicazione, bensì tramite l'inclusione di operazioni già previste dalle normative precedenti, per le quali, però, non esistevano gli stessi diritti e tutele. La modifica, a vantaggio dei lavoratori, aumenta il numero di quanti beneficiano dei diritti previsti in caso di *outsourcing*.

La legge delega ed il seguente Decreto legislativo n. 276/2003 hanno, quindi, comportato un profondo processo di riforma del mercato del lavoro che, attraverso interventi legislativi, ha ridefinito gli strumenti di gestione del mercato stesso. Oltre ai temi citati, tale processo ha segnato

anche una ridefinizione del sistema di collocamento: i servizi pubblici per l'impiego sono stati decentrati e riorganizzati per rispondere meglio alle esigenze degli utenti e, parallelamente, non hanno più detenuto il monopolio del collocamento. A partire dal 2003, infatti, 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 possono 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 (v. Allegato 1 del Decreto legislativo n. 276/2003). La riforma del mercato del lavoro ha aperto, pertanto, 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. In tal modo, mentre le Agenzie che già svolgevano attività di ricerca, selezione e somministrazione (in particolare quelle che fornivano alle aziende lavoratori interinali) hanno potuto allargare il proprio ambito operativo alla intermediazione e alla ricollocazione professionale, altri e nuovi soggetti, quali i consulenti del lavoro, gli Enti locali, le università, le fondazioni universitarie, le Camere di Commercio e, infine, le Scuole Secondarie di II grado hanno dovuto limitare la propria funzione a quella di intermediari. Il citato Decreto legislativo n. 276/2003 e i successivi Decreti del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 23 dicembre 2003 e del 5 maggio 2004 hanno definito i criteri e le procedure per l'autorizzazione delle Agenzie per il lavoro che, in base ad essi, devono presentare una precisa istanza alla Direzione Generale del Mercato del Lavoro dello stesso Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, per svolgere la propria attività. Le Agenzie autorizzate dallo Stato o accreditate dalle Regioni devono, inoltre, essere iscritte in un apposito Albo informatico istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Tale Albo è articolato in cinque sezioni, a seconda del tipo di attività che ogni agenzia può svolgere e che chiede di farne parte: a) la prima sezione raggruppa le **agenzie di somministrazione di lavoro generalista** a tempo determinato e indeterminato; b) la seconda sezione le **agenzie di somministrazione di lavoro specializzato** a tempo indeterminato; c) la terza sezione le **agenzie di ricerca e selezione**; d) la quarta sezione le **agenzie di intermediazione**; e) la quinta sezione le **agenzie di supporto alla ricollocazione professionale**.

L'attività delle **agenzie di somministrazione** consiste nel mettere a disposizione di soggetti terzi (i cosiddetti *utilizzatori*), la prestazione di lavoro subordinato di lavoratori direttamente assunti dal somministratore. Il lavoratore, quindi, è 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. Tale tipo di agenzie 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 attività specifiche. Le agenzie di somministrazione sono automaticamente autorizzate anche a svolgere attività di intermediazione, ricerca e selezione del personale, nonché di supporto alla ricollocazione professionale.

Le **agenzie di intermediazione** si occupano della mediazione tra domanda e offerta di lavoro, rivolta anche a persone disabili e a lavoratori svantaggiati. Tale attività viene svolta 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 facendo ricorso a varie iniziative, 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, appunto, nel mercato del lavoro 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, nonché di accompagnamento e affiancamento nello svolgimento del nuovo lavoro.

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*; per le sole agenzie che si occupano di ricerca e selezione del personale o di supporto alla ricollocazione professionale è ammessa anche la forma della *società di persone*; sede legale nel territorio italiano o in un altro Stato membro dell'Unione Europea; possesso di determinate competenze professionali da parte dei selezionatori; assenza di condanne penali per i rappresentanti legali della società, relativamente a determinate categorie di reati; rispetto delle norme a tutela del diritto del lavoratore alla diffusione dei propri dati personali; 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, inoltre, 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 di un oggetto sociale prevalente, anche se non esclusivo, dell'attività per la quale l'agenzia richiede l'autorizzazione.

Un altro requisito indispensabile per accedere all'Albo riguarda la territorialità: sia le agenzie di somministrazione e sia le agenzie di intermediazione devono svolgere la propria attività sull'intero territorio nazionale oppure in un ambito territoriale costituito da 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 ed assistenziali;
- il rispetto degli obblighi previsti dal contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione.

Nel 2010 sono presenti sul territorio italiano 539 Centri per l'Impiego ( a cui si aggiungono i 148 sportelli multifunzionali siciliani), 4.493 filiali delle agenzie del lavoro e 1.249 consulenti delegati da fondazioni varie, circa 60 servizi di inserimento professionale delle università e degli operatori accreditati dalle Regioni.

Il numero totale delle agenzie per il lavoro autorizzate e presenti nell'albo informatico del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali corrisponde, nel mese di maggio del 2008, a 726, con una crescita, rispetto al luglio del 2007, di 28 unità. Le più numerose sono le **agenzie di ricerca e selezione** (600, pari all'82,6% del totale), seguite dalle **agenzie di somministrazione generaliste** (90, pari al 12,4%) che, insieme alle prime, rappresentano la quasi totalità delle agenzie autorizzate (95%). Le **agenzie per il supporto alla ricollocazione professionale** sono 20 e 13 quelle **per l'intermediazione**.

Sotto il profilo della distribuzione sul territorio nazionale, esse sono così collocate:

Nord-Est	29,1 %
Nord-Ovest	53,0 %
Centro	12,7 %
Sud	5,2 %

Verificando la loro distribuzione regione per regione i dati sono i seguenti:

Valle d'Aosta	0,0 %
Piemonte	7,4 %
Liguria	0,9 %
Lombardia	45,7 %
Veneto	11,0 %
Trentino A.A.	2,4 %
Friuli V.G.	2,0 %
Emilia Romagna	13,8 %
Toscana	3,4 %
Marche	1,7 %
Umbria	0,1 %
Lazio	7,6 %
Abruzzo	0,6 %
Molise	0,0 %
Campania	1,4 %
Basilicata	0,0 %
Puglia	0,6 %
Calabria	0,1 %
Sicilia	0,7 %
Sardegna	0,6 %

Come già precedentemente accennato, ai sensi dell'articolo 15 del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è stata istituita la **Borsa Continua Nazionale del Lavoro** (o **BCNL**), uno strumento informatico rappresentato da una rete integrata di strumenti, servizi, informazioni e documentazione attinenti al mercato del lavoro. Essa si poggia essenzialmente su un portale presente in Internet, attraverso il quale è possibile accedere agilmente all'incrocio tra domanda e offerta di lavoro, il tutto finalizzato, in coerenza con gli indirizzi comunitari, a favorire una maggiore efficienza ed una più elevata trasparenza del mercato del lavoro stesso. Nella Borsa Continua Nazionale del Lavoro i cittadini, i lavoratori, i disoccupati, insomma qualunque persona in cerca di un lavoro, nonché i soggetti autorizzati o accreditati e i datori di lavoro, possono decidere di incontrarsi in maniera libera sulla base di servizi scelti autonomamente dall'utente. Poiché la competenza del mercato del lavoro è divisa tra Stato e Regioni (con lo Stato che definisce le linee

nazionali attraverso *leggi quadro* e le Regioni che legiferano per le questioni di dettaglio), il portale di Borsa è suddiviso in *nodi regionali*, gestiti localmente in maniera autonoma sulla base delle disposizioni contenute nella citata legge n. 276/2003.

Gli ambiti in cui si articolano i servizi della BCNL sono, quindi, divisi in due livelli:

a) un *livello nazionale* finalizzato:

- alla definizione degli *standard* tecnici nazionali e dei flussi informativi di scambio;
- alla interoperabilità dei sistemi regionali;
- alla definizione dell'insieme delle informazioni che permettano la massima efficacia e trasparenza del processo di incontro tra domanda e offerta di lavoro;

b) un *livello regionale* che:

- realizza l'integrazione tra sistemi pubblici e privati sul territorio;
- definisce e realizza il modello di servizi al lavoro;
- coopera alla definizione degli *standard* nazionali di intercomunicazione.

Gli operatori del mercato del lavoro, siano essi pubblici o privati, accreditati o autorizzati, hanno l'obbligo di comunicare alla BCNL i dati acquisiti in base alle indicazioni rese dai lavoratori.

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 tra le regioni che 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 il livello nazionale ed europeo.

La Borsa rappresenta senza dubbio anche una forma di garanzia per una maggiore efficacia delle politiche di incentivazione rivolte ai soggetti svantaggiati ossia di quei soggetti che, pur non rientrando sotto la tutela della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante le *Norme per il diritto al lavoro dei disabili*, appartengono egualmente alle fasce deboli. Essa sostiene, tra l'altro, un maggiore rispetto dei diritti dei lavoratori a determinati benefici normativi o previdenziali, attraverso la messa in rete di molte informazioni d'obbligo in tale ambito (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**

In merito al quesito di cui all'articolo 2, paragrafo 4, si precisa che nessuna categoria di lavoratori è esclusa dalla possibilità di instaurare un rapporto con le Agenzie private per l'impiego.

### **Articolo 3**

In merito al quesito di cui all'articolo 3, si rinvia a quanto esposto nel presente rapporto in relazione all'articolo 1 della Convenzione in esame.

### **Articolo 4**

In merito al quesito di cui all'articolo 4, si fa presente che il Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, come modificato dal Decreto Legislativo 6 Ottobre 2004, n. 251, dalla Legge 23 dicembre 2005 (Legge finanziaria del 2006), dalla Legge 4 agosto 2006 e dalla Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria del 2007), al comma 1 dell'articolo 23 dispone che *i lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte. Restano in ogni caso salve le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della Legge 24 giugno 1997, n. 196* e al comma 3 è specificato che *l'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali.* Il comma 4 continua specificando che *i contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno altresì diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, escluso quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.* **L'articolo 24 (Diritti sindacali e garanzie collettive)** del Decreto citato è ancora più specifico: al primo comma, infatti, dispone che, *ferme restando le disposizioni specifiche per il lavoro in cooperativa, ai lavoratori delle società o imprese di somministrazione e degli appaltatori si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni.* E, inoltre, al comma 2 dello stesso articolo è stabilito che *il prestatore di lavoro ha diritto ad esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.*

### **Articolo 5**

In merito al quesito di cui all'articolo 5, si ritiene opportuno fare riferimento al primo comma dell'articolo 6 ( *Contratto di soggiorno per lavoro subordinato* ) della Legge 30 luglio 2002, n. 189 (nota anche come *Legge Bossi-Fini*), in base al quale, *al testo unico di cui al decreto*

*legislativo n. 286 del 1998, dopo l'articolo 5 è inserito il seguente articolo 5 bis (articolo 6 della Legge Bossi-Fini, n.d.r.): 1. Il contratto di soggiorno per lavoro subordinato stipulato tra un datore di lavoro italiano o straniero regolarmente soggiornante in Italia e un prestatore di lavoro cittadino di uno Stato non appartenente all'Unione Europea o apolide, contiene: a) la garanzia da parte del datore di lavoro della disponibilità di un alloggio per il lavoratore che rientri nei parametri minimi previsti dalla legge per gli alloggi di edilizia residenziale pubblica; b) l'impegno al pagamento da parte del datore di lavoro delle spese di viaggio per il rientro del lavoratore nel Paese di provenienza. 2. Non costituisce titolo valido per il rilascio del permesso di soggiorno il contratto che non contenga le dichiarazioni di cui alle lettere a) e b) del comma 1. 3. Il contratto di soggiorno per lavoro è sottoscritto in base a quanto previsto dall'articolo 22 presso lo sportello unico per l'immigrazione della provincia nella quale risiede o ha sede legale il datore di lavoro o dove avrà luogo la prestazione lavorativa secondo le modalità' previste nel regolamento di attuazione.* In base all'articolo 8 della stessa legge, inoltre, il datore di lavoro che non rispetti l'obbligo di comunicare l'assunzione del lavoratore, sia esso italiano o straniero, di cui all'articolo 1, comma 1184, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 recante *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge finanziaria del 2007)*, è sanzionabile fino al pagamento di una somma che va da 160 a 1.100 Euro. Per quanto attiene ai *lavoratori svantaggiati*, si fa presente che l'articolo 13 del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 consente alle agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro che abbiano assunto un lavoratore svantaggiato con un contratto di durata non inferiore a sei mesi, di operare in deroga al regime generale della somministrazione di lavoro per quanto riguarda il trattamento economico e normativo, in presenza di un piano individuale di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro. Lo stesso articolo prevede che, in caso di assunzione con contratto di durata pari ad almeno nove mesi e, comunque, per un periodo massimo di dodici mesi, le agenzie possano determinare il trattamento retributivo del lavoratore, detraendo dal compenso quanto percepito dal lavoratore come indennità di disoccupazione e dai contributi dovuti l'ammontare dei contributi figurativi eventualmente previsti. Per le assunzioni di lavoratori che percepiscono l'indennità di mobilità, ma che non rientrano nella categoria dei lavoratori svantaggiati, è possibile utilizzare i benefici previsti dalla legge 23 luglio 1991, n. 223, in particolare la norma che prevede la concessione di un contributo al datore di lavoro pari al 50% dell'indennità di mobilità e il pagamento ridotto dei contributi (pari a quello degli apprendisti). Tali norme hanno trovato scarsa applicazione da parte delle agenzie di somministrazione a causa della complessità delle procedure e della difficoltà di conoscere i nominativi dei disoccupati con i requisiti previsti dalla legge. Con le modifiche legislative intervenute nel 2005, che hanno eliminato la necessità di una regolamentazione regionale che

disciplini la materia, è stata rimossa la prima difficoltà. La creazione di una banca dati da parte dell'I.N.P.S. (Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale) accessibile sul web, che consentirà anche alle agenzie di conoscere tutti i dati disponibili sui percettori di ammortizzatori sociali, compresa la loro immediata disponibilità al lavoro, dovrebbe favorire l'utilizzo delle due norme di legge da parte delle agenzie, tenendo conto del fatto che esse consentono di offrire alle imprese manodopera con un costo del lavoro inferiore a quello contrattuale.

## **Articolo 6**

In merito al quesito di cui all'articolo 6, occorre fare riferimento al Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, noto come il *Codice sulla Privacy*, aggiornato e modificato dal Decreto legge 25 giugno 2008, n. 112. In Italia esiste, inoltre, il *Garante per la Privacy*, che rappresenta un'autorità indipendente istituita dalla vecchia legge sulla *privacy* ossia la legge 31 dicembre 1996, n. 675, recante le norme relative alla *Tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali*, per assicurare la tutela dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché il rispetto della dignità nel trattamento dei dati personali. L'attività del *Garante*, iniziata nel 1997, riguarda ogni settore della vita sociale, economica e culturale - e, dunque, anche quella dei lavoratori – in cui si manifesti la necessità di tutelare i dati personali. Tra i suoi compiti, è possibile citare i seguenti: a) controllo della conformità dei trattamenti di dati personali a leggi e regolamenti con eventuale segnalazione ai titolari o ai responsabili dei trattamenti delle modifiche da adottare per conseguire tale conformità; c) esame delle segnalazioni e dei reclami degli interessati, nonché dei ricorsi presentati ai sensi dell'articolo 29 del Decreto legislativo n. 196/2003; d) adozione dei provvedimenti previsti dalla normativa in materia, tra cui le autorizzazioni generali per il trattamento dei dati sensibili; e) **promozione della sottoscrizione dei codici di deontologia e di buona condotta per specifiche categorie;** f) divieto o blocco del trattamento dei dati professionali quando vi sia il rischio concreto di un rilevante pregiudizio per l'interessato; g) segnalazione al Governo dei provvedimenti normativi di settore e formulazione dei pareri richiesti dal Presidente del Consiglio o dai Ministri; h) predisposizione di un'annuale relazione sull'attività svolta e sua trasmissione al Parlamento e al Governo; i) partecipazione alle attività comunitarie ed internazionali di settore, quale componente delle autorità comuni di controllo previste da Convenzioni internazionali. In particolare, il *Garante per la privacy*, recependo le istanze provenienti dal mondo del lavoro, ha adottato due provvedimenti relativi al trattamento dei dati personali per finalità di gestione del rapporto di lavoro. Nel marzo 2007, infatti, sono state adottate le *Linee guida* aventi come oggetto la disciplina dell'utilizzo di *internet* e della posta elettronica da parte dei lavoratori

dipendenti mentre si trovano nei luoghi di lavoro. In tale provvedimento, si raccomanda ai datori di lavoro (pubblici e privati) di adottare un ordine disciplinare interno, in cui descrivere le linee di politica per l’uso di strumenti elettronici, indicando le facoltà concesse e determinando i divieti specifici unitamente alle conseguenti misure di controllo, che possono comportare l’applicazione di sanzioni disciplinari. Considerato che l’installazione di strumenti di protezione e misure di sicurezza possono comportare un controllo a distanza sui lavoratori, occorrerà procedere nel rispetto di quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori, potendosi avere una lesione del diritto alla riservatezza dei lavoratori dipendenti. Il secondo provvedimento riguarda, invece, le novità introdotte dal Decreto legislativo 25 giugno 2008, n. 112, convertito con Legge 6 agosto 2008, n. 133, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria*, in tema di assenze per malattia e controlli da parte degli organi preposti, che possono comportare oneri e obblighi connessi al diritto alla riservatezza e al diritto alla protezione dei dati personali.

## **Articolo 7**

In merito al quesito di cui all’articolo 7, si rinvia all’ultima parte della risposta al quesito di cui all’articolo 1 e alla risposta al quesito di cui all’articolo 5 della Convenzione in esame, entrambe contenute nel presente rapporto

## **Articolo 8**

In merito al quesito di cui all’articolo 8, paragrafo 1, 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 e/o agenzie non accreditate, che intendono operare abusivamente sul mercato in mancanza della necessaria autorizzazione. La vigilanza viene, pertanto, esercitata sia *ex ante* (nella fase dell’accreditamento), che *in itinere* (nel corso dell’attività) sulle agenzie che operano abusivamente.

In particolare, l’attività ispettiva risponde ad una programmazione annuale che, di volta in volta, individua obiettivi prioritari. Si segnala, a tal riguardo, che una parte importante dell’attività ispettiva sulle agenzie prive della necessaria autorizzazione, si concentra periodicamente sulla sfera costituita dai *lavoratori immigrati extracomunitari* e che, specie negli ultimi anni, ha riguardato il trattamento dei *minori comunitari e non*.

Per quanto attiene al paragrafo 2 dello stesso articolo della Convenzione in esame, si fa presente che l’Italia ha in corso una intensa attività di relazioni esterne con i Paesi di origine e transito dei lavoratori immigrati, finalizzata a rafforzare la cooperazione tra le parti ed a instaurare prassi collaborative per governare i flussi migratori per motivi di lavoro. Rientrano in quest’ambito, tra l’altro, gli accordi bilaterali in materia di regolamentazione e gestione dei flussi migratori per motivi di lavoro. In realtà, 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. Gli accordi bilaterali rappresentano, pertanto, uno strumento prezioso per rafforzare i canali legali di ingresso dei lavoratori stranieri ed i meccanismi di incontro tra domanda e offerta di lavoro, facendo, tra l’altro, esplicito riferimento alle agenzie di collocamento, private e non. Essi prevedono la collaborazione tra l’amministrazione italiana e le competenti autorità del Paese di origine di eventuali lavoratori migranti allo scopo di favorire:

- a) lo scambio di informazioni sui fabbisogni espressi dal mercato del lavoro italiano e sulle professionalità disponibili nel Paese di origine;
- b) la redazione di una lista di lavoratori del Paese di origine disponibili a venire a lavorare in Italia;
- c) il supporto all’attivazione di programmi di formazione professionale e di lingua italiana nel Paese di origine per l’acquisizione di un titolo preferenziale di ingresso in Italia per motivi di lavoro (in attuazione dell’articolo 3 del *Testo Unico sull’immigrazione*);
- d) lo scambio di esperienze e di buone pratiche.

Si tratta, pertanto, di accordi quadro che riguardano **tutti** i tipi di lavoratori dipendenti e, in tale contesto, le agenzie hanno il compito di realizzare i passaggi operativi.

Essi sono seguiti da un protocollo esecutivo che entra nel dettaglio delle modalità di attuazione. L’obiettivo è quello di: rafforzare la collaborazione nella gestione delle migrazioni per motivi di lavoro con i più importanti Paesi di origine dei flussi di migranti verso l’Italia; predisporre un sistema di gestione regolata dei flussi migratori che, attraverso il raccordo tra istituzioni, garantisca sicurezza e trasparenza; potenziare i meccanismi di selezione di manodopera straniera qualificata e rispondente alle esigenze del mercato del lavoro italiano; condividere strumenti tecnici (schede professionali, liste di lavoratori,

*standard* formativi) che consentano una gestione del fenomeno basata su un linguaggio comune tra Paese d'origine e Paese di destinazione.

Allo stato attuale la Direzione Generale per l'Immigrazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha concluso accordi bilaterali in materia di regolamentazione e gestione dei flussi migratori per motivi di lavoro con i Governi dei seguenti Paesi: Moldavia, Marocco ed Egitto. Un accordo analogo è in corso di negoziazione con la Tunisia.

Per quanto riguarda, invece, i due Paesi entrati relativamente di recente (gennaio 2007) nell'Unione Europea, e cioè la Romania e la Bulgaria, con la Circolare del 20 gennaio 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è stata prorogata fino al 31 dicembre 2010 una procedura transitoria specifica per l'assunzione dei cittadini provenienti da tali Paesi in taluni settori lavorativi, in attesa della libera circolazione dei lavoratori romeni e bulgari all'interno del mercato del lavoro comunitario. Com'è noto, infatti, i cittadini appartenenti agli altri 25 Stati membri dell'Unione Europea possono essere regolarmente assunti in ogni Stato senza che sia necessario alcun *nulla osta* al lavoro.

## **Articolo 9**

In merito al quesito di cui all'articolo 9, si fa presente che il primo comma dell'articolo 1 del Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262, recante *Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345, in materia dei giovani sul lavoro, a norma dell'articolo 1, comma 4, della legge 24 aprile 1998, n. 128* dispone che è vietato adibire gli adolescenti alle lavorazioni, ai processi e ai lavori indicati nell'*Allegato I*, nel quale vengono stabiliti una serie di limiti legati ai rumori e ad altre condizioni di lavoro in cui potrebbero svolgere la loro attività i giovani e/o gli adolescenti. Tale norma si applica anche ai servizi per l'impiego, pubblici e privati.

## **Articolo 10**

In merito al quesito di cui all'articolo 10, si conferma quanto già espresso nel precedente rapporto. Si sottolinea, pertanto, che il Decreto legislativo del 10 settembre 2003, n. 276, modificato dal Decreto legislativo 6 ottobre 2004, in attuazione della legge 14 febbraio 2003, n. 30, al Capo IV, dispone il regime sanzionatorio. Inoltre, ai sensi dell'articolo 36 bis della legge 4 agosto 2006, n. 248, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere la normativa vigente o il contratto collettivo specifico applicato al lavoratore, *somministratore* e *utilizzatore* sono puniti con una sanzione che va da 50 a 500 Euro per ciascun lavoratore assunto.

## **Articolo 11**

In merito al quesito di cui all'articolo 11, si precisa che, partendo dal presupposto che la legge 24 giugno 1997, n. 196, recante *Norme in materia di promozione dell'occupazione*, include le agenzie di fornitura di lavoro temporaneo tra le imprese terziarie, fin dal 1998 si applica al personale in questione il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Terziario, distribuzione e servizi. Tale contratto è stato rinnovato l'ultima volta nel 2008.

## **Articolo 12**

In merito al quesito di cui all'articolo 12, occorre sottolineare che in tema di responsabilità delle Agenzie per l'impiego private l'articolo 23 del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dispone che l'*utilizzatore* sia 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**

In merito al quesito di cui all'articolo 13, paragrafo 1, si comunica che l'I.S.F.O.L. (*l'Istituto per lo Sviluppo della Formazione professionale dei Lavoratori*), ha pubblicato nel 2008 i risultati di una ricerca svolta nel 2007 avente per oggetto le interazioni tra i Servizi Pubblici per l'Impiego ed altri soggetti operanti negli stessi territori nel campo delle politiche del lavoro.

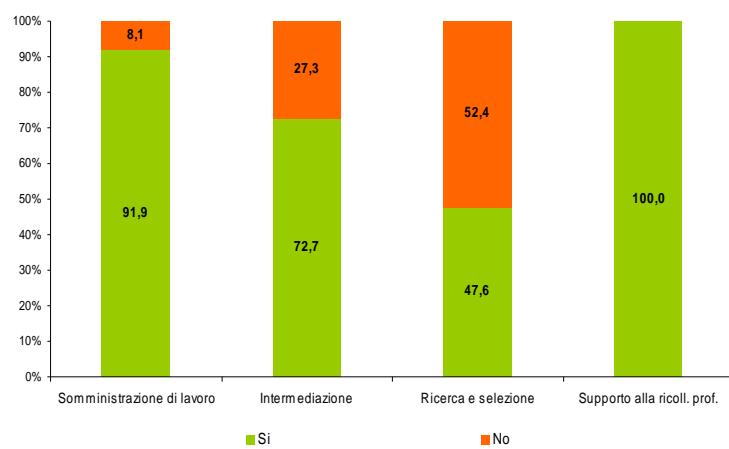
Seppur di numero limitato, vi sono talune esperienze di cooperazione tra Servizi pubblici e agenzie private per l'impiego in cui le Direzioni Provinciali, ricorrendo a determinate Convenzioni, hanno formalizzato impegni reciproci (riferiti principalmente allo scambio di dati) e definito *modalità e luoghi di raccordo* assumendo il ruolo di gestori di *governance* del sistema a rete territoriale.

Vi è poi un altro tipo di cooperazione: quella tra i Servizi Provinciali per l'Impiego e le Università, che raggiunge la massima concentrazione nell'area del Nord ovest del Paese. Proporzioni analoghe si registrano per quanto attiene ai rapporti tra i Servizi Provinciali per l'Impiego e i Consulenti del Lavoro (anche in questo caso maggiormente concentrate nel Nord Italia), con le organizzazioni datoriali e sindacali e con Enti bilaterali: con tali

intermediari *speciali* si segnalano, rispettivamente, rapporti con 64, 65 e ancora 64 Province italiane. Nello stesso ordine di grandezza si collocano i rapporti di cooperazione con i Comuni (62 Province italiane), mentre sono solo 43 quelle che hanno avviato attività di cooperazione con organismi del terzo settore.

Il mercato dei servizi per il lavoro in Italia presenta ancora enormi margini di sviluppo e proprio nella complementarietà tra pubblico e privato risiede l'elemento chiave di tale sviluppo. Si veda, a tal proposito, la seguente tabella basata sui dati rilevati dall'I.S.F.O.L.

*Agenzie che dichiarano di avere relazioni con il sistema Spi per tipologia (% Apl) – 2007  
Monitoraggio Spi 2000 - 2007*



Per quanto attiene al paragrafo 3 dell'articolo 13, si rinvia a quanto esposto nel presente rapporto in relazione all'articolo 1 della Convenzione in esame.

Per quanto attiene al paragrafo 4 dello stesso articolo, si precisa che ai sensi del primo comma dell'articolo 1 della Legge 15 aprile 2004, n. 106, recante *Norme relative al deposito legale dei documenti di interesse culturale destinati all'uso pubblico, al fine di conservare la memoria della cultura e della vita sociale italiana sono oggetto di deposito obbligatorio...i documenti destinati all'uso pubblico e fruibili mediante la lettura, l'ascolto e la visione. Qualunque sia il loro processo tecnico di produzione, di edizione o diffusione, ivi compresi i documenti finalizzati alla fruizione da parte di portatori di handicap*. Il comma 3 dello stesso articolo chiarisce, inoltre, che *i documenti destinati al deposito legale sono quelli prodotti totalmente o parzialmente in Italia, offerti in vendita o altrimenti distribuiti e comunque non diffusi in ambito esclusivamente privato....* C'è da aggiungere, a tal proposito, che in Italia le statistiche ufficiali si diffondono principalmente pubblicandole: sul web, nei libri e in altri prodotti editoriali di vario genere e, quindi, anche ai sensi dell'articolo 15 del Decreto legislativo 6 settembre 1989, n. 322, recante *Norme sul sistema statistico nazionale e sulla riorganizzazione dell'Istituto Nazionale di Statistica ai sensi*

*dell'articolo 24 della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono obbligatoriamente soggette alla pubblicazione e diffusione dei dati, delle analisi e degli studi effettuati dall'Istituto (Nazionale di Statistica, n.d.r.) ovvero da altri uffici del Sistema statistico nazionale che non possano provvedervi direttamente; in particolare alla pubblicazione dell'annuario statistico italiano e del bollettino mensile di statistica.*

Il presente rapporto è stato inviato alle organizzazioni datoriali e sindacali riportate nell'elenco allegato.

## **ALLEGATI**

Allegato 1 - **Legge 14 febbraio 2003, n. 30, Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro;**

Allegato 2- **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;**

Allegato 3 - **Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 23 dicembre 2003, Modalità di presentazione delle richieste di autorizzazione per l'iscrizione all'Albo delle agenzie per il lavoro;**

Allegato 4 - **Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 5 maggio 2004, Requisiti delle Agenzie per il lavoro, in attuazione dell'art. 5, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;**

Allegato 5 - **Legge 30 luglio 2002, n. 189, Modifica alla normativa in materia di immigrazione e di asilo;**

Allegato 6 - **Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, Codice in materia di protezione dei dati personali;**

Allegato 7 – **Legge 12 marzo 1999, n. 68, Norme per il diritto al lavoro dei disabili;**

Allegato 8 – **Legge 23 dicembre 2009, n. 191 (Legge finanziaria 2010), Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato; articolo 2, commi 244-247;**

Allegato 9 – **Legge 23 luglio 1991, n. 223, Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità Europea, avviamento al lavoro e altre disposizioni in materia di mercato del lavoro;**

Allegato 10 - **Osservazioni della C.G.I.L. ;**

Allegato 11 – **Risposta alle Osservazioni della C.G.I.L.;**

Allegato 12 - **Elenco delle organizzazioni datoriali e sindacali cui è stato inviato il presente rapporto.**

## **RISPOSTA ALL'OSSERVAZIONE DELLA COMMISSIONE DI ESPERTI**

In relazione al **punto 2**, si segnala la crescita del numero delle agenzie private per l'impiego. Infatti, così come specificato nella risposta al quesito di cui all'articolo 1 della Convenzione n. 181/1997, cui si rinvia, il numero totale delle agenzie private per il lavoro autorizzate e presenti nell'albo informatico del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali corrisponde, nel mese di maggio del 2008, a 726, con una crescita, rispetto al luglio del 2007, di 28 unità.

Per quanto attiene, inoltre, alla problematica inerente ai soggetti svantaggiati in cerca di occupazione, si fa presente che tra i servizi erogati dai Centri per l'impiego vi sono: **a) iniziative rivolte all'inserimento lavorativo di soggetti disabili ed altre categorie protette ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68**, recante *Norme per il diritto al lavoro dei disabili*, che hanno l'obiettivo di agevolare l'inserimento lavorativo dei soggetti iscritti all'elenco dei disabili ai sensi della legge sovra citata. In tale ambito, gli interventi proposti sono: supporto guidato all'incontro fra domanda e offerta di lavoro, formazione professionale, tirocini di orientamento e formativi, inserimento mirato, stipulazione di convenzioni con aziende e/o cooperative sociali, informazione e promozione, orientamento per percorsi di integrazione lavorativa; **b) interventi rivolti a segmenti deboli dell'offerta di lavoro**. In tal caso lo scopo finale è, invece, quello di promuovere l'inserimento professionale di soggetti non rientranti nella tutela di cui alla legge n. 68/1999, ma che hanno una ridotta *occupabilità* in quanto oggetto di processi di esclusione sociale.

Per quanto riguarda i rapporti di cooperazione tra le agenzie private per l'impiego ed i servizi pubblici per l'impiego, si rinvia alla risposta al quesito di cui all'articolo 13 della Convenzione in esame, presente nel relativo rapporto.

In relazione al **punto 3**, si rinvia a quanto riportato in risposta al quesito di cui all'articolo 8, paragrafo 2, del rapporto relativo alla Convenzione n. 181/1997.

In relazione al **punto 4**, non si dispone attualmente del numero e della natura di eventuali infrazioni ravvisate nell'attività delle agenzie private per l'impiego. Ad ogni buon fine, si rinvia a quanto esposto relativamente all'attività ispettiva svolta per controllare l'operato di tali agenzie nella risposta al quesito di cui all'articolo 8, paragrafo 1, del rapporto relativo alla Convenzione in esame.

