

RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N. 150/1978 SULL' "AMMINISTRAZIONE DEL LAVORO".

In merito all'applicazione, nella legislazione e nella pratica, della Convenzione n. 150/1978, si rappresenta quanto segue.

Si elencano, preliminarmente, i testi normativi e regolamentari, nonché le circolari contenenti le disposizioni attuative della Convenzione in oggetto:

1. **Decreto legislativo 26 maggio 1997 n. 152**, di attuazione della direttiva 91/533/CEE, concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro;
2. **Decreto legislativo del 21 aprile 2000 n. 181** - "Disposizioni per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in attuazione dell'art. 45, co. 1, lett. a) della L. del 17.5.1999, n. 144";
3. **Decreto del Presidente della Repubblica del 7 luglio 2000 n. 442**, recante norme sulla revisione e razionalizzazione del procedimento di collocamento ordinario;
4. **Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 30 maggio 2001** in materia di elenco anagrafico e di scheda professionale;
5. **Legge 3 aprile 2001, n. 142** - Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore;
6. **Legge Costituzionale del 18 ottobre 2001, n. 3**, recante norme di revisione del Titolo V della Costituzione;
7. **Accordo separato del 5 luglio 2002**, tra governo e parti sociali;
8. **Decreto legislativo del 19 dicembre 2002, n. 297** - "Disposizioni modificative e correttive del D. Lgs del 21.4.2000 n. 181";
9. **Legge 14 febbraio 2003, n. 30 (Riforma Biagi)** – Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro;
10. **Circolare 7 aprile 2003, n. 12** (sulla riforma del collocamento);
11. **Decreto legislativo del 10 settembre 2003, n. 276** - Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro di cui alla L. 14.2.2003 n. 30";
12. **Decreto del Ministro del Lavoro del 23 dicembre 2003** di disciplina delle procedure di autorizzazione e iscrizione all'albo del Ministero per le agenzie per il lavoro;
13. **Decreto Ministeriale 5 maggio 2004** - Requisiti per l'iscrizione all'Albo delle Agenzie per il lavoro;
14. **Decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124** – Nuova disciplina dell'attività ispettiva;
15. **Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 18 marzo 2004, n. 10** – Modifica della disciplina del lavoro cooperativo;
16. **Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 24 giugno 2004, n. 24**, contenente chiarimenti e indicazioni operative in ordine al D.lgs n. 125 del 23 aprile 2004, di riforma del servizio ispettivo in materia di lavoro;
17. **Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 24 giugno 2004, n. 25**, in materia di Agenzie per il lavoro;

18. **Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 2 luglio 2004, n. 27**, di rettifica della circolare n. 25/2004;
19. **Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 21 luglio 2004 n- 30** - Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro: regimi autorizzatori e trasparenza del mercato del lavoro;
20. **Decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251**, recante disposizioni modificative e correttive del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

- **Articolo 1**

Le novità del quadro normativo

Ad integrazione di quanto riportato nel precedente rapporto, si fa presente che, con riferimento al sistema di amministrazione del lavoro, rilevanti novità sono state introdotte in Italia con la realizzazione di un'importante riforma - strutturale - del mercato del lavoro ("*riforma Biagi*", legge 14 febbraio 2003 n.30), in aderenza alle conclusioni dei Vertici europei di Lisbona e Barcellona nell'ambito della cosiddetta "*Strategia per l'occupazione*" e volta alla modernizzazione del mercato del lavoro nazionale.

Tale riforma si innesta nel nuovo contesto istituzionale seguito alla rilevante opera di revisione costituzionale, che consacra nella Costituzione italiana, il principio della pari dignità ed autonomia dello Stato, delle Regioni e degli Enti locali, quindi, della *sussidiarietà legislativa ed amministrativa*, quale parametro per il riparto delle competenze tra Stato, Regioni ed Autonomie locali.

Della riforma in generale, si sottolinea l'importanza degli obiettivi prefissati, nell'ottica di una politica nazionale del lavoro efficace, quali **la lotta ai problemi della disoccupazione di lunga durata, della concentrazione delle più alte quote di disoccupazione nel Mezzogiorno, del modesto tasso di partecipazione delle donne e degli anziani, nonché l'elevazione del tasso di occupazione globale.**

In particolare, le principali innovazioni previste dalla nuova legge riguardano l'adozione di misure volte:

- alla creazione di un sistema di servizi per l'impiego moderno ed efficiente – capace di realizzare un reale raccordo tra operatori pubblici e privati, anche mediante l'attivazione di una "*borsa continua nazionale del lavoro*", finalizzata a facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. In tale sistema, cittadini, lavoratori, disoccupati e imprese possono decidere, se vogliono, di incontrarsi in modo diretto;
- allo snellimento e alla semplificazione delle procedure di collocamento (da ultimo riformate con il decreto legislativo n. 181 del 19 luglio 2000, - come modificato dal decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297 - con il D.P.R. 7-7-2000, n. 442 e con i due decreti ministeriali attuativi dello stesso, entrati in vigore il 15 giugno 2001), al fine di garantire la messa a regime della riforma dei servizi pubblici dell'impiego;
- alla messa in atto di misure di politica attiva del lavoro e di *workfare* volte a contrastare i fattori di debolezza strutturale della nostra economia, tra cui: *la disoccupazione giovanile, la disoccupazione di lunga durata, la concentrazione della*

disoccupazione nel Mezzogiorno, il modesto tasso di partecipazione delle donne e degli anziani al mercato del lavoro;

- alla introduzione di nuove tipologie contrattuali (es: il lavoro a chiamata, temporaneo, coordinato e continuativo, occasionale, accessorio e a prestazioni ripartite - *job sharing*- il contratto di somministrazione di lavoro. Con riferimento a questa ultima fattispecie, il principale profilo di novità della disciplina, introdotta con il d.lgs n. 276/2003, attiene l'apertura a forme di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (c.d. *staff leasing*). Il contratto di somministrazione di lavoro può, infatti, ora essere concluso non solo a termine, come previsto nella legge 24 giugno 1996, n. 196, ma anche in presenza di ragioni oggettive specificate dalla legge o dalla contrattazione collettiva, a tempo indeterminato (cfr. art 20 e ss. d.lgs n. 276/03);
- alla ridefinizione di schemi negoziali già introdotti nel nostro ordinamento, utili ad adattare l'organizzazione del lavoro ai mutamenti della economia e anche ad allargare la partecipazione al mercato del lavoro di soggetti a rischio di esclusione sociale, ai giovani, alle donne e agli anziani, secondo parametri normativi europei e in modo da rendere il più effettivo possibile il diritto al lavoro garantito dall'art.4 Cost.;
- alla introduzione di forme di flessibilità regolata, funzionali non solo alla creazione di nuove possibilità occupazionali, ma anche alla emersione delle molteplici forme di lavoro grigio (le collaborazioni coordinate e continuative) e di lavoro nero;
- alla ridefinizione degli schemi contrattuali con contenuto formativo, in modo da realizzare percorsi di formazione effettiva e coerenti con l'obiettivo dell'apprendimento lungo l'intero arco della vita e porre termine all'utilizzo improprio, alla stregua di una forma di flessibilità surrettizia, delle forme di lavoro misto a formazione;
- all'introduzione della certificazione dei rapporti di lavoro, al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro. Potranno svolgere questa funzione Enti bilaterali costituiti su iniziativa di associazioni dei datori di lavoro "comparativamente più rappresentative", o strutture pubbliche aventi questa competenza, nonché le Università;
- alla razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro, allo scopo di definire un sistema organico e coerente di tutela del lavoro con interventi omogenei, innalzando in tal modo significativamente il grado di efficienza dei servizi di vigilanza e di ispezione, di recente riformati col decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 a cui si rinvia.

A seguito dell'emanazione del suddetto decreto, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha assunto un ruolo cardine nella vigilanza in materia di rapporti di lavoro e di iniziative di contrasto al lavoro sommerso ed irregolare.

Infatti, sempre nel rispetto delle competenze affidate alle Regioni ed alle Province autonome, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (attraverso le Direzioni regionali e provinciali del lavoro), assume e coordina le iniziative di vigilanza in materia di rapporti di lavoro e dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale, con particolare riferimento allo

svolgimento delle attività di vigilanza mirate alla prevenzione ed alla promozione dell'osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro, ivi compresa l'applicazione dei contratti collettivi di vigilanza mirate alla prevenzione ed alla promozione dell'osservanza della norme di legislazione sociale e del lavoro.

- all'affermazione di un maggior ruolo delle organizzazioni di tutela e rappresentanza, con particolare attenzione alle forme bilaterali, in funzione della gestione di attività utili alle politiche per l'occupazione. Su 86 articoli contenuti nel d-lgs n. 276/2003, i rinvii alla contrattazione sono ben 43, mentre i riferimenti al ruolo della bilateralità sono 10.

Con queste innovazioni si mira, come si è già premesso, a realizzare un mercato del lavoro trasparente ed efficiente, ad allargare le possibilità di **accesso al lavoro ai soggetti tendenzialmente a rischio di esclusione sociale**, con particolare riguardo alle donne e ai giovani, e a **rafforzare il ruolo delle parti sociali**, con particolare attenzione alle forme bilaterali, in funzione della gestione diretta dei servizi per l'impiego, della formazione e dei sostegni al reddito.

Per l'eventuale approfondimento dell'intera disciplina si rinvia all'articolato della precitata legge n. 30/2003, unita in copia, nonché del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, attuativo degli articoli da 1 a 7 della legge ed entrato in vigore il 24 ottobre 2003.

In questa sede, va in ogni caso riferito, in particolare, in merito alla riforma del collocamento, con riguardo alla **rete dei nuovi servizi per l'impiego**, che rappresenta la spina dorsale della riforma.

La riforma del collocamento, caratterizzata dal superamento del monopolio pubblico, si pone nell'ottica del perseguimento nel Paese di una vera e propria politica attiva del lavoro.

Avviata con il decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, attuativo della legge delega "Bassanini" del 15 marzo 1997, n. 59 e dell'Accordo per il lavoro tra governo e parti sociali del settembre 1996, la riforma del sistema del collocamento pubblico è stata recentemente portata a compimento con il d.lgs 19 dicembre 2002, n. 297. Entrato in vigore il 30 gennaio 2003, esso ha riscritto quasi completamente quello che era il collocamento così come definito dall'art.4 della Costituzione (*abolizione del libretto del lavoro; abolizione delle liste di collocamento e sostituzione con l'anagrafe dei lavoratori, introduzione del principio "dell'assunzione diretta"; ecc.*).

Un primo momento di riforma si è avuto con l'emanazione del D.P.R. **7-7-2000, n.442**, che ha introdotto nuovi strumenti operativi più semplici e, anche grazie all'impiego delle nuove tecnologie, più efficienti; in particolare:

1. **l'elenco anagrafico informatico**, che non costituisce una graduatoria, tenuto dai centri per l'impiego, in cui sono iscritte, *a richiesta dell'interessato*, le persone *inoccupate, disoccupate* oppure *occupate ma in cerca di altro lavoro*, indipendentemente dal luogo della propria residenza. Nell'elenco possono essere iscritti anche i cittadini comunitari e quelli extracomunitari in possesso del permesso di soggiorno.

Eccetto le liste di collocamento dei disabili, dei lavoratori in mobilità e dei lavoratori dello spettacolo cui si applicano le normative specifiche, sono state abolite le liste *ordinarie* e *speciali* ed il libretto di lavoro.

L'elenco anagrafico contiene, per ciascun soggetto iscritto, le seguenti informazioni: *dati anagrafici completi, residenza e eventuale domicilio; composizione del nucleo familiare; titolo di studio; eventuale appartenenza a categorie protette; stato occupazionale.*

L'iscrizione nell'elenco anagrafico vale *per tutta la durata della vita lavorativa* di un individuo, cioè fino al raggiungimento dell'età per la pensione di vecchiaia, salvo che venga richiesta dall'interessato la cancellazione. Viene meno in tal modo l'obbligo di presentarsi periodicamente agli uffici di collocamento per comunicare la permanenza dello stato di inoccupazione o disoccupazione, operazione che in precedenza veniva chiamata "revisione". Gli iscritti possono, successivamente, inviare delle comunicazioni per aggiornare la propria posizione nell'elenco (es.: *il conseguimento di un titolo di studio o il mutamento della propria condizione familiare*);

2. **le schede professionali**, che si sostituiscono al libretto di lavoro. Nella scheda, oltre ai dati contenuti nell'elenco anagrafico, sono inserite le informazioni relative alle esperienze formative e professionali ed alle disponibilità del lavoratore.

La soppressione di tutto il vecchio impianto normativo è avvenuta, infine, con il d.lgs **19-12-2002, n. 297**, che dà nuovo impulso al processo di semplificazione del collocamento operando anche nel senso del coordinamento e della razionalizzazione delle relative disposizioni normative.

Il decreto legislativo, come già accennato, abroga espressamente, tra l'altro:

- le disposizioni relative al libretto di lavoro (L.112/1935), ora sostituito dalle schede professionali;
- la precedente normativa relativa al collocamento (titolo I e II della L. 264/1949, ad eccezione dei alcuni marginali articoli; artt. 33, 34 L.300/1970; L. 56/1987, ad eccezioni di alcuni articoli);
- l'obbligo di riservare il 12% delle assunzioni alle c.d. *fasce deboli* (iscritti da più di due anni nelle liste di collocamento, lavoratori in mobilità, ecc.) di cui all'art. 35 della L. 223/1991, sostituito dalla facoltà, da parte di ciascuna Regione, di "prevedere che un *quota* delle assunzioni effettuate dai datori di lavoro privati e dagli enti pubblici economici sia riservata a particolari categorie a rischio di esclusione sociale";
- le disposizioni dell'art. 9bis della L. 608/1996 circa il meccanismo di assunzione diretta, ora disciplinato dall'art. 4bis del D.lgs 181/2000.

Il decreto prevede, infine, una nuova definizione dei contenuti delle schede anagrafica e professionale dei lavoratori che, fino all'emanazione delle nuove disposizioni regolamentari, restano disciplinate dai modelli approvati con due decreti ministeriali del 30-5-2001, su citati, in attuazione del D.P.R. 442/2000.

Nel nuovo sistema di assunzione diretta l'unica formalità che permane per i datori di lavoro è quella di effettuare una "*comunicazione*" agli uffici pubblici di collocamento.

Tale obbligo è ora disciplinato dall'art. 6, co.2, del d.lgs 297/2002 (*cfr.*) che ha ampliato gli adempimenti di carattere informativo a carico dei datori di lavoro, sia sotto il profilo oggettivo che soggettivo.

La nuova norma stabilisce che:

- il datore di lavoro (o l'ente pubblico economico) comunichi al servizio competente, nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro, *la data dell'assunzione, la scadenza del rapporto* se esso non è a tempo indeterminato, *i dati anagrafici del lavoratore, la qualifica professionale, la tipologia contrattuale e il trattamento economico e normativo.*

Analogamente le imprese di somministrazione di lavoro sono tenute a comunicare, entro il giorno venti del mese successivo alla data di assunzione al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la loro sede operativa, l'assunzione, la proroga e la cessazione dei lavoratori assunti nel corso del mese precedente (art. 86, co.5, d.lgs n. 276/2003);

- la comunicazione deve avvenire contestualmente all'assunzione;
- la comunicazione deve essere inoltrata anche in caso di instaurazione di rapporti diversi da quello subordinato, quale il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa o un tirocinio formativo o altra ipotesi di stage aziendale, nonché nel caso in cui si tratti di socio lavoratore di cooperativa;
- devono essere, inoltre, comunicate ai competenti servizi per l'impiego le seguenti variazioni di rapporto di lavoro:
 - a. *proroga del termine inizialmente fissato;*
 - b. *trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato;*
 - c. *trasformazione da tempo parziale a tempo pieno;*
 - d. *trasformazione da contratto di apprendistato a contratto a tempo indeterminato;*
 - e. *trasformazione da contratto di formazione e lavoro (da intendersi, ora, come contratto d'inserimento) a contratto a tempo indeterminato;*
 - f. *cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato o nel caso in cui essa sia avvenuta in data diversa da quella comunicata originariamente.*

Tale ultima comunicazione deve essere effettuata entro cinque giorni dalla cessazione del rapporto.

Si fa presente che progressi significativi sono stati rilevati nella messa a regime del nuovo sistema di collocamento pubblico. Si è registrato, infatti, un notevole impulso da parte delle Regioni: 12 Regioni, tra il 2003 e il 2004, hanno approvato appositi atti. Le attività legate all'accertamento dello stato di disoccupazione associate ad una combinazione dei nuovi servizi attivati presso i Cpi - Centri provinciali per l'impiego - hanno contribuito a "sburocratizzare" l'attività delle strutture. Si pensi alla notevole crescita delle funzioni di orientamento (più 11,4% rispetto al 2002) e di azioni di *accompagnamento al lavoro* (consulenza, counselling, tutoraggio, elaborazione di piani individuali di inserimento) frequentemente codificate in *carte dei servizi* che definiscono un rapporto con l'utenza più trasparente tanto sul piano degli obiettivi da raggiungere, quanto su quello degli strumenti messi a disposizione. Peraltro, le prassi previste dagli strumenti normativi hanno accentuato l'esigenza di un maggior raccordo tra le politiche del lavoro e quelle della formazione e dell'istruzione, tanto sul piano degli indirizzi regionali e provinciali, quanto su quello della realizzazione di **reti territoriali**. In particolare, riguardo a queste ultime: circa il 71% delle province italiane ha allacciato rapporti formalizzati con

organismi pubblici o privati; il 54% di esse, inoltre, ha stipulato accordi quadro con i Comuni, soprattutto per garantire una maggiore diffusione del servizio sul territorio attraverso punti informativi comunali; il 69% delle province, infine è coinvolto nella realizzazione di iniziative o di implementazione di progetti cofinanziati dalla UE.

In Italia il sistema dei Servizi pubblici per l'impiego (Spi) conta 536 strutture (Centri per l'impiego) a titolarità provinciale (+9 rispetto alle 527 del 2002), alle quali vanno aggiunti i 220 Sportelli Multifunzionali attivati, a partire dal 2002, dalla Regione Siciliana con compiti di erogazione di politiche attive del lavoro. Nell'ultimo anno le azioni di monitoraggio condotte su scala nazionale (Rapporto di monitoraggio dell'ISFOL) hanno mostrato come il sistema nel suo complesso abbia registrato avanzamenti sul piano strutturale, strumentale, funzionale. Tali andamenti, peraltro, assumono ulteriore significato se contestualizzati all'interno della riforma del mercato del lavoro, delle recenti disposizioni in materia di collocamento e definizione dello stato di disoccupazione attraverso le quali sono stati tradotti nell'ordinamento italiano e, soprattutto, nella prassi organizzativa degli uffici territoriali degli Spi, gli orientamenti della Commissione Europea in materia.

Riguardo alla gestione dei servizi da parte delle amministrazioni provinciali e, sotto il profilo dell'assistenza tecnica, delle Agenzie regionali per il lavoro, si osserva l'introduzione di sistemi e di strumenti innovativi di organizzazione e gestione delle risorse, tanto strumentali (assetti e modalità operative di funzionamento, *layout*, logistica e dotazioni informatiche) quanto umane (politiche del personale).

Va evidenziato il generalizzato miglioramento del livello qualitativo dei servizi erogati dai Cpi, con un aumento significativo della quota di Centri in grado di offrire servizi altamente qualificati (dal 34,8% del 2002, al 48,4% del 2003).

Su base territoriale il maggiore incremento si registra nelle regioni del Sud Italia, che continuano, pur rimanendo ancora al di sotto della media nazionale, il processo di riduzione della distanza dalle regioni del Centro-Nord. A tale avanzamento ha contribuito anche la scelta, operata dall'Italia nel quadro del Quadro Comunitario di Sostegno - QCS Ob.1, di includere la messa a regime di un numero di Servizi per l'Impiego tale da garantire la copertura di almeno il 50% della popolazione regionale, tra i criteri in base ai quali è stata attribuita, nel corso del 2003, una riserva di premialità del 6% della quota nazionale di cofinanziamento del QCS.

Nell'ambito della riforma del collocamento, un'importante novità è rappresentata dall'introduzione delle **"Agenzie per il lavoro"**, ovvero soggetti, pubblici e privati, autorizzati con provvedimento rilasciato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, a svolgere le seguenti attività:

- a) **somministrazione al lavoro, o fornitura professionale di manodopera**, a tempo indeterminato o a termine.

Le Agenzie di somministrazione si distinguono in:

- agenzie **generaliste**, abilitate alla somministrazione di manodopera a tempo determinato e a tempo indeterminato;
- agenzie **specialistiche**, abilitate a svolgere somministrazione a tempo indeterminato esclusivamente per le attività consentite.

Le Agenzie di somministrazione sono automaticamente autorizzate anche all'attività di intermediazione, ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione professionale. Per ottenere l'autorizzazione, entrambe le tipologie di agenzie devono possedere requisiti specifici. Devono inoltre versare dei contributi ai fondi per la formazione e l'integrazione del reddito dei lavoratori assunti con contratto di somministrazione. Possono gestire specifici programmi di formazione, inserimento o riqualificazione professionale erogati a favore di lavoratori svantaggiati;

- b) **attività di intermediazione**, anche in riferimento all'inserimento lavorativo dei disabili e lavoratori svantaggiati, comprensiva dell'erogazione di attività formative ed orientamento professionale;
- c) **ricerca e selezione del personale**, comprensiva della consulenza, di direzione e selezione delle candidature nonché progettazione ed erogazione di attività formative;
- d) **supporto alla ricollocazione professionale**, individuale o collettiva, anche in base ad accordi sindacali, comprensiva della formazione, accompagnamento ed affiancamento della persona da inserire nella nuova azienda.

Le Agenzie per il lavoro che vengono autorizzate o accreditate devono essere iscritte ad un apposito Albo, istituito presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, suddiviso in cinque sezioni: una per ogni tipo di attività che può essere svolta.

Il Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche e sociali 23 dicembre 2003 (*cfr.*) ha definito i criteri e le procedure per l'autorizzazione delle Agenzie per il lavoro. E' seguito il decreto del 5 maggio 2004 che ha stabilito i requisiti minimi per *la valutazione dell'idoneità dei locali e dell'adequazione delle competenze professionali*, nonché la circolare ministeriale del 24 giugno 2004, n. 25, che ha fornito chiarimenti in materia e a cui si rinvia.

L'obiettivo è quello di realizzare un sistema efficace e coerente di strumenti che garantiscano la trasparenza del mercato e offrano nuove opportunità di inserimento professionale ai disoccupati e a quanti in cerca di prima occupazione, con particolare riferimento alle fasce deboli.

In primo luogo, possono essere autorizzati allo svolgimento dell'attività di intermediazione, *i Comuni, le Camere di Commercio e gli Istituti di scuola secondaria di secondo grado*, statali e paritari, a condizione che svolgano la predetta attività senza finalità di lucro e che sussistano alcuni requisiti, ridotti rispetto a quelli previsti nel regime generale.

Possono, altresì, essere autorizzate allo svolgimento dell'attività di intermediazione *le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro* comparativamente più rappresentative, firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro, le associazioni in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale e aventi come oggetto sociale la tutela e l'assistenza delle attività imprenditoriali, del lavoro o delle disabilità, *gli enti bilaterali* e, attraverso l'iscrizione all'albo di una apposita fondazione o di altro soggetto giuridico dotato di personalità giuridica costituita nell'ambito del Consiglio nazionale, anche *i consulenti del lavoro*.

Un caso del tutto particolare è, infine, rappresentato dalle *Università pubbliche e private*, comprese le Fondazioni universitarie che hanno come oggetto l'alta formazione con specifico riferimento alle problematiche del mercato del lavoro. In questi casi, infatti, l'autorizzazione alle attività di intermediazione è concessa *ope legis*, senza, cioè, necessità

di iscrizione all'albo delle Agenzie per il lavoro, a condizione, tuttavia, che svolgano la predetta attività senza finalità di lucro.

Risulta evidente, in tal modo, come la riforma abbia ampliato notevolmente la platea dei soggetti che possono svolgere l'attività di collocamento, che in futuro saranno non solo i Centri per l'impiego provinciali, ma anche *“gli altri organismi autorizzati o accreditati”*, pubblici o privati, a svolgere le previste funzioni pubblicistiche. In tal modo, per trovare lavoro in Italia ci si potrà rivolgere oltre che ai servizi pubblici, anche alle Agenzie private, collegati tra loro in rete.

La nuova disciplina relativa alla materia dei Servizi per l'impiego prevede e regola, altresì, il *regime unico di accreditamento regionale*, quale strumentazione amministrativa per l'abilitazione ad erogare i servizi al lavoro da parte degli operatori pubblici e privati, mediante l'iscrizione in appositi elenchi regionali, ovvero il rilascio di un provvedimento con il quale le Regioni riconoscono l'idoneità a svolgere le funzioni di intermediazione di domanda ed offerta di lavoro, negli ambiti regionali di riferimento, e a partecipare attivamente alla rete dei servizi per il mercato del lavoro, previo accertamento della sussistenza dei requisiti di forma e sostanza, previsti in via generale dalla legge.

Attraverso il sistema degli accreditamenti, il legislatore persegue l'obiettivo di mettere in rete il maggior numero possibile di soggetti che operano nel settore dei servizi per l'impiego, siano essi rivolti all'inserimento professionale o alla formazione, attraverso cui si mira ad una riqualificazione professionale dei lavoratori, necessaria per un migliore e più facile reinserimento nel mercato del lavoro, ma anche per una più facile permanenza all'interno del mercato stesso.

- Articolo 2

La legge n. 30/2003 ed in particolare il D.lgs n. 276/2003 hanno per la prima volta previsto sul territorio nazionale e regionale anche la presenza di soggetti diversi dai Servizi pubblici per l'impiego, ponendo, così, fine al monopolio pubblico del collocamento. Si tratta delle Agenzie per il lavoro, di cui si è riferito all'articolo precedente.

Il sistema riformato prevede, così, un'integrazione strutturale tra operatori pubblici e operatori privati.

Il regime degli accreditamenti rappresenta il principale strumento volto a rafforzare la collaborazione ed integrazione tra i diversi operatori del mercato del lavoro, in quanto presuppone l'individuazione delle funzioni pubbliche esclusive, la cui titolarità permane in capo ai servizi pubblici, anche se esercitate da operatori privati (accreditati o autorizzati), e delle funzioni (non più definibili come pubbliche e dunque, forse, meglio definibili come servizi), da esercitarsi in regime di sussidiarietà orizzontale e verticale.

In base al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 potranno essere svolte dai privati, anche se la competenza ultima rimane del settore pubblico, *l'aggiornamento dello status del lavoratore ed il monitoraggio dei flussi del mercato del lavoro*; ma anche *la certificazione della situazione di disoccupazione involontaria di un lavoratore, la durata della stessa e la possibilità di accedere a trattamenti assicurativi e a misure volte al reinserimento al lavoro*. Potranno essere, invece, di competenza degli operatori privati, l'incrocio di programmi volti alla prevenzione della

disoccupazione di lunga durata ed all'inserimento ed al reinserimento al lavoro, misure di supporto alla mobilità geografica.

Altra forma di raccordo è rappresentata dall'art. 13 (*cfr.*) del decreto di attuazione della L. 30/2003, con cui il legislatore italiano, per favorire il collocamento dei lavoratori svantaggiati, ha inteso incentivare il privato alla presa in carico della persona in cerca di occupazione, facendo leva su un sistema di convenienze basato sulla previsione di alcune deroghe alla disciplina in materia di somministrazione, applicabili a quelle agenzie del lavoro che si facciano carico di lavoratori caratterizzati da difficoltà all'inserimento lavorativo.

Di particolare rilevanza risulta il momento dell'assunzione del lavoratore, che costituisce la presa in carico dello stesso. L'agenzia di somministrazione attraverso la presa in carico del lavoratore si impegnerà, non solo al suo collocamento ma anche e soprattutto, ad un sua riqualificazione professionale, sviluppandone le attitudini e le capacità attraverso idonei interventi formativi.

La riforma del mercato del lavoro, come su riportato, ha introdotto nuove tipologie contrattuali, per la cui diffusione si è prevista, in un quadro di tutele certe ed effettive del lavoratore, la messa a regime di una *procedura di certificazione* dei rapporti di lavoro (*cfr.* art. 75 e ss. D.lgs n. 276/03).

Tale sistema, del tutto innovativo per l'esperienza italiana, prevede su base volontaria un meccanismo di certificazione dei rapporti di lavoro, volto a ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro, garantendo maggiore certezza alle qualificazioni convenzionali, purché avvengano nell'ambito di **enti bilaterali** costituiti ad iniziativa di associazioni dei datori e prestatori di lavoro dei lavoratori comparativamente più rappresentative, oltre che ad opera della Direzione provinciale del lavoro o delle Università (pubbliche e private).

Il meccanismo di certificazione non può certo impedire al prestatore di ricorrere al giudice per contestare la qualificazione del rapporto in relazione a modalità esecutive della prestazione che eventualmente si discostino rispetto lo schema contrattuale convenuto. Tuttavia, in caso di controversia sulla esatta qualificazione del rapporto di lavoro posto in essere, l'autorità giudiziaria competente dovrà tener conto anche del comportamento tenuto dalle parti in sede di certificazione.

La procedura di certificazione è volontaria e consegue obbligatoriamente ad un'istanza scritta comune delle parti del contratto di lavoro. Tale procedura, lungi dal costituire un intervento legislativo di mera assistenza ai singoli lavoratori nelle fasi preliminari alla stipulazione del contratto di lavoro, dovrebbe continuare a circoscrivere l'incertezza delle controversie, che in genere sorgono a conclusione delle esperienze di lavoro, in merito alla qualificazione dei rapporti di lavoro, e con ciò a temperare il divario - da sempre presente, ma oggi aggravato in ragione della varietà e complessità dei modi di lavorare - tra logiche giuridiche e logiche organizzativo - produttivistiche.

- Articolo 3

Per raggiungere gli obiettivi prefissati e sopra indicati, il sistema riformato del mercato del lavoro presuppone un ampio e convinto coinvolgimento degli attori sociali a tutti i livelli opportuni. Sarà, infatti, la contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale il principale veicolo di attuazione delle innovazioni proposte dal Governo in materia di mercato del lavoro nel pieno rispetto del metodo del dialogo sociale.

Ciò è vero, in primo luogo, con riferimento al governo dei processi di *outsourcing* e alle forme contrattuali volte a garantire l'adattabilità dei lavoratori e delle imprese.

L'ammissibilità della somministrazione di manodopera a tempo indeterminato (c.d. *staff leasing*) è consentita in presenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo od organizzativo tipizzate, in un numero di casi limitati dalla legge e, soprattutto dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative.

L'agevolazione del ricorso a prestazioni di lavoro supplementare, nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale cosiddetto orizzontale, sarà possibile nei casi e secondo le modalità previsti dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente su scala nazionale o territoriale, anche sulla base del consenso del lavoratore interessato in carenza dei predetti contratti collettivi.

L'agevolazione del ricorso a forme flessibili ed elastiche di lavoro a tempo parziale, nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale cosiddetto verticale e misto, è anch'essa rimessa alla contrattazione collettiva. Il consenso del lavoratore interessato consentirà di pervenire a forme di flessibile utilizzo del lavoro a tempo parziale solo in carenza dei contratti collettivi e comunque a fronte di una maggiorazione retributiva da riconoscere al lavoratore.

Il lavoro intermittente o a chiamata sarà possibile nei casi indicati dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative su scala nazionale o territoriale e, solo in via provvisoriamente sostitutiva, in mancanza dei contratti collettivi, per decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Anche per il lavoro a coppia o ripartito (*job sharing*) è previsto un ampio rinvio alla contrattazione collettiva.

Ma il rinvio alla contrattazione collettiva si estende anche alle misure di occupabilità. E' prevista, in particolare, *la sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento*, al fine di determinare i contenuti dell'attività formativa, concordati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, a livello nazionale, territoriale e aziendale per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di attuazione dell'attività formativa in azienda, soprattutto con riferimento al nuovo contratto di apprendistato, e anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni.

In sostanza, le aree investite dalla bilateralità sono:

- la strutturazione del mercato del lavoro e anche, in prospettiva, la gestione di prestazioni integrative o sostitutive rispetto al sistema generale obbligatorio di sostegno al reddito;

- la programmazione delle attività formative e la determinazione delle modalità di attuazione della formazione professionale in azienda con particolare riferimento al nuovo contratto di apprendistato;
- la funzione certificatoria dei contratti di lavoro, in vista della prevenzione delle controversie giudiziali sul piano della esatta qualificazione del contratto di lavoro, nonché dei processi di *outsourcing*, in funzione di un corretto utilizzo dei contratti di somministrazione di lavoro e di appalto.

La logica della bilateralità è espressione di un modello di relazioni industriali di tipo collaborativo e cooperativo utile per lo sviluppo del Paese e per la promozione – a sostegno dei provvedimenti contenuti nel decreto legislativo attuativo della legge di riforma - di un'occupazione regolare e di qualità.

- Articolo 4

Il conferimento alle Regioni ed alle Province delle funzioni e dei compiti relativi al collocamento ed alle politiche attive del lavoro ha sicuramente potenziato l'efficienza del sistema di amministrazione del lavoro.

Infatti, il decentramento agli enti regionali e locali avviato in questi ultimi anni, ha consentito di adottare politiche e realizzare servizi sulla base delle reali esigenze del territorio e dei cittadini.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, svolge, in questo contesto, una funzione di coordinamento ed indirizzo per garantire che i servizi siano offerti in modo omogeneo su tutto il territorio nazionale.

Compito del Ministero è quello di supportare le realtà territoriali più difficili e facilitare l'attuazione della riforma avviata attraverso azioni locali, scambi di buone pratiche, gruppi di lavoro su tematiche specifiche, nonché attraverso l'offerta di strumenti tecnici necessari agli enti locali (Regioni e Province) che ne facciano richiesta nell'ambito dell'esercizio delle loro competenze.

- Articolo 5

Con riferimento al ruolo delle parti sociali nella formulazione e nell'implementazione della politica nazionale del lavoro, si fa presente che la legislazione lavoristica è da sempre stata oggetto di consultazioni con le parti sociali. La loro collaborazione è stata infatti fondamentale anche per l'introduzione, a partire dagli inizi degli anni novanta, di una serie di istituti rientranti nel concetto della cosiddetta "flessibilità normata", mirati a incrementare la funzionalità del mercato del lavoro nazionale, migliorando i principali indicatori di riferimento (tasso di occupazione, tasso di disoccupazione e tasso di attività).

Da ultimo le parti sociali hanno avuto un ruolo fondamentale nella messa a punto delle più recenti norme in materia di occupazione e di mercato del lavoro. Il Libro Bianco del 2001, elaborato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e contenente gli orientamenti del Governo sulla tematica in oggetto, è stato largamente diffuso tra le parti

sociali, le cui osservazioni e critiche sono state prese in considerazione per la successiva stesura del c.d. Patto per l'Italia, unito in copia, sottoscritto il 5 luglio 2002, inteso a migliorare la competitività del sistema economico e a prevedere una serie di misure utili a favorire l'inclusione sociale.

L'importanza del ruolo e dell'esperienza dei partner sociali è stata valorizzata altresì nella predisposizione del testo della legge n. 30/2003, più volte citata e dei successivi decreti di attuazione, oggetto di un processo di consultazione, che ne ha sensibilmente migliorato i contenuti.

Il dialogo sociale risulta molto intenso soprattutto nelle fasi di individuazione delle strategie politiche nazionali e locali.

Le parti sociali partecipano, infatti, attivamente alla predisposizione dei Piani di Azione Nazionali (PAN) che vengono trasmessi annualmente alla Commissione europea e che contengono le linee politiche di azione che il Governo intende attuare (*cfr.* successivo art.6).

A livello locale operano, inoltre, le Commissioni tripartite composte anche da rappresentanti delle parti sociali e istituite allo scopo di individuare, anche a livello locale, le azioni comuni.

- **Articolo 6**

Gli organi competenti in seno al sistema d'amministrazione del lavoro in Italia partecipano attivamente a tutte le fasi connesse alla politica nazionale del lavoro. Il sistema italiano infatti, basato su un forte decentramento e una larga partecipazione di soggetti prevede varie attività di raccordo e coordinamento. In particolare, una delle fasi di maggiore partecipazione è la predisposizione del Piano d'azione nazionale (PAN), in cui sono contenute le linee programmatiche e le priorità in materia di mercato del lavoro, stabilite dal Governo in accordo con tutti i soggetti coinvolti: Regioni, enti locali e parti sociali, Amministrazioni nazionali, ecc.

Il PAN è il documento programmatico in cui gli Stati dell'Unione Europea danno conto, annualmente, dell'attuazione delle politiche del lavoro, dei progressi realizzati, delle risorse (anche comunitarie) impegnate e descrivono quanto realizzato nell'anno precedente. Esso è definito in coerenza con gli orientamenti della Strategia Europea per l'Occupazione, decisi nel Consiglio Europeo straordinario di Lussemburgo del novembre 1997 e reiterati nel Consiglio Europeo di Lisbona del marzo 2000.

Obiettivi prioritari individuati dall'Unione Europea, condivisi dal Governo italiano, sono la crescita dell'occupazione e la lotta all'esclusione sociale. Per perseguire questi obiettivi occorre coniugare sviluppo economico e coesione sociale e garantire l'avanzamento verso una società ed un'economia della conoscenza.

Circa poi la realizzazione, il Governo e le Regioni emanano accordi nella sede istituzionale della conferenza unificata Stato-Regioni.

Nel corso dell'anno è, inoltre, prevista la partecipazione di tali soggetti al monitoraggio del PAN attraverso specifici gruppi di lavoro che operano presso il Ministero. La valutazione del PAN comporta anche la verifica e il monitoraggio

dell'andamento del mercato del lavoro, della situazione dei disoccupati, dell'efficacia delle politiche messe in atto. La riforma dei Servizi per l'impiego ha poi contribuito sensibilmente a garantire azioni specifiche per le persone in cerca di occupazione in modo da facilitare un loro inserimento/reinserimento nel mercato del lavoro.

Per ogni ulteriore elemento si rimanda a quanto riportato negli articoli precedenti.

- Articolo 7

In merito ai quesiti di cui al presente articolo, ad integrazione di quanto comunicato nei precedenti rapporti si comunica quanto segue.

La modalità di assunzione prevista dalla L. n.608/86 è stata recentemente riformulata dal d.lgs n. 297/2003, nell'ambito di un intervento di più ampia portata volto a conferire maggiore organicità e coerenza al sistema normativo relativo alla mediazione tra domanda e offerta di lavoro e ai servizi di promozione dell'occupazione.

Dispone ora l'art. 4 del d.lgs 181/2000 (introdotto dall'art. 6 d.lgs n. 297/2002) che *"i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, **procedono all'assunzione diretta di tutti i lavoratori (compresi quelli agricoli) per qualsiasi tipologia di rapporto di lavoro, salvo l'obbligo di assunzione mediante concorso eventualmente previsto dagli statuti degli enti pubblici economici"***.

Il successivo comma 2 stabilisce, poi, che all'atto dell'assunzione i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici sono tenuti a consegnare ai lavoratori una dichiarazione sottoscritta contenente i dati di registrazione effettuata nel libro matricola nonché la comunicazione relativa alle condizioni di lavoro di cui al d.lgs 152/97(cfr.).

Una considerazione particolare merita la prestazione lavorativa resa dal socio di cooperativa, oggetto di una recente riforma che ha contribuito a sciogliere non pochi dubbi interpretativi sorti con riferimento alla sua precisa configurazione giuridica (cfr. la L. 3 aprile 2001, n. 142 - come modificata ed integrata dall'art. 9 della L. 14 febbraio 2003, n. 30).

La legge del 2001 individuava il rapporto di lavoro come *"ulteriore e distinto"* rispetto al rapporto associativo. A seguito della novella del 2003, il rapporto lavorativo del socio è tuttavia, ora, da considerare sì *"ulteriore"*, ma non più distinto rispetto al vincolo associativo che dunque assume un ruolo predominante nella economia del contratto.

A prescindere dalla forma giuridica con cui viene concretamente resa, la prestazione lavorativa rimane finalizzata al raggiungimento degli scopi sociali. Dall'instaurazione dei predetti rapporti associativi e di lavoro in qualsiasi forma derivano i relativi effetti giuridici rispettivamente previsti dalla legge, nonché, in quanto compatibili con la posizione del socio lavoratore, da altre leggi.

Al rapporto del socio lavoratore subordinato si applicano, in ogni caso, le seguenti tutele minime: 1) lo Statuto dei lavoratori, ad eccezione della norma che obbliga alla reintegrazione del prestatore di lavoro in caso di recesso illegittimo. Inoltre, a seguito della riforma del 2003, i diritti di cui al titolo III dello Statuto dei lavoratori trovano applicazione, compatibilmente con lo stato di socio lavoratore, secondo quanto determinato da accordi collettivi tra associazioni nazionali del movimento cooperativo e

organizzazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative: 2) le norme in materia di tutela della salute e sicurezza dei prestatori di lavoro nei luoghi di lavoro: 3) l'art. 2751-bis cod.civ., che prescrive la natura privilegiata dei crediti relativi al trattamento economico a favore del socio lavoratore; 4) a seguito della riforma del 2003, le controversie tra socio e cooperativa relative alla prestazione mutualistica sono di competenza del tribunale ordinario, dal che dovrebbe dedursi l'assoggettamento alla disciplina del processo del lavoro delle controversie che attengono il rapporto di lavoro.

Rispetto ai profili economici, il socio lavoratore ha diritto ad un trattamento complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine, ovvero, per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato, in assenza di contratti o accordi collettivi specifici, ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo.

Per ulteriori approfondimenti si rinvia agli ultimi rapporti relativi alla Convenzione sulla politica dell'impiego n. 122/1964 e a quella sulla valorizzazione delle risorse umane n. 142/1975.

- **Articolo 8**

Il Ministero del Lavoro partecipa a vari gruppi di lavoro e Comitati europei per la definizione delle linee strategiche in materia di politiche per l'occupazione e incontro domanda e offerta di lavoro.

Si tratta di attività coordinate dagli organismi istituzionali europei (Consiglio, Commissione) con la partecipazione di tutti gli Stati membri dell'Unione Europea e finalizzate alla definizione di obiettivi comuni in materia.

- **Articolo 9**

Il Ministero svolge un'importante attività di coordinamento e indirizzo in tutta la materia delle politiche per l'occupazione.

Infatti, la riforma del mercato del lavoro italiano, pur determinando una significativa liberalizzazione delle fasi di incontro tra domanda ed offerta di lavoro, non ha, comunque, evitato il controllo pubblico del mercato stesso. Per un verso, infatti, l'ingresso degli operatori privati nelle fasi di incontro tra domanda e offerta di lavoro resta sotto uno stretto controllo pubblicistico: l'intermediazione privata e la somministrazione di manodopera sono, infatti, subordinate al rilascio di un'autorizzazione amministrativa da parte del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali, sottoposta alla verifica di rigorosi requisiti di sostanza e forma. Per l'altro verso, la riforma in oggetto è stata imperniata su un tentativo di riqualificazione degli attori pubblici mediante il decentramento di poteri alle Regioni e agli enti locali, la riorganizzazione delle competenze statali e locali, la semplificazione delle procedure amministrative di incrocio tra domanda e offerta di lavoro (c.d. *matching*), il potenziamento del raccordo tra operatori pubblici e operatori privati e, infine, il progetto di completa informatizzazione dei servizi per l'impiego, attraverso la

costituzione di una borsa continua nazionale del lavoro, in modo da assicurare su tutto il territorio nazionale la rapida e puntuale circolazione delle informazioni sui posti vacanti e sulle disponibilità dei lavoratori.

Il controllo esercitato dal Ministero del lavoro, consente, di assicurare, nel rispetto delle competenze specifiche, l'attuazione della legislazione nazionale e la realizzazione delle strategie nazionali concordate nelle varie sedi di dialogo. Inoltre grazie al principio di sussidiarietà previsto nell'attuale riforma lo Stato può intervenire direttamente nel caso di grave inadempienza da parte degli Enti territoriali.

- **Articolo 10**

Con la riforma del mercato del lavoro si è reso necessario ridefinire il sistema formativo, quale importante funzione del miglioramento delle competenze professionali del personale e quale leva strategica per il cambiamento che l'Amministrazione del lavoro persegue.

A tale scopo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali predispone, annualmente corsi di formazione mirati a riqualificare il personale in servizio sia presso l'Amministrazione Centrale che presso le strutture periferiche (Cpi – Centri per l'impiego).

Massimo rilievo è stato dato, recentemente, alla formazione nel settore dell'informatica, in considerazione della progressiva e capillare informatizzazione di tutte le strutture operanti nell'ambito dell'amministrazione del lavoro, nonché alla formazione del personale ispettivo a seguito della riforma dei servizi di vigilanza e di ispezione avviata con il D.lgs n. 124/2004.

Per garantire, infatti, l'idoneità allo svolgimento dei nuovi compiti affidati a tutto il personale addetto alle ispezioni del lavoro, si procede attraverso percorsi di formazione permanente, da svolgersi anche mediante corsi telematici appositamente organizzati, che attengano, tra l'altro, la conoscenza delle seguenti materie: diritto del lavoro e della previdenza sociale, organizzazione aziendale, economia industriale e del lavoro, sociologia economica, ecc.

Per quanto riguarda le Agenzie per il lavoro, il decreto 5 maggio 2004 ha fissato i requisiti di cui devono essere in possesso le stesse e, segnatamente, la disponibilità di uffici in locali idonei allo specifico uso e di competenze professionali adeguate all'esercizio della specifica attività oggetto dell'autorizzazione. Si rinvia, a tal fine, al decreto su menzionato, ed alle seguenti circolari allegate: 24 giugno 2004, n. 25; 2 luglio 2004, n. 27 (a rettifica della precedente) e 21 luglio 2004, n. 30 (*cfr. art. 1*).

Le risorse finanziarie messe a disposizione dall'amministrazione per il perseguimento dei suoi obiettivi e per le necessità del personale sono fornite dal Ministero dell'Economia e del Tesoro, in base ai bilanci approvati annualmente dal Parlamento.

Il presente rapporto è stato inviato alle organizzazioni datoriali e sindacali di cui all'elenco allegato.

ALLEGATI:

1. **Decreto legislativo 26 maggio 1997 n. 152**, di attuazione della direttiva 91/533/CEE, concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro;
2. **Decreto legislativo del 21 aprile 2000 n. 181** - "Disposizioni per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in attuazione dell'art. 45, co. 1, lett. a) della L. del 17.5.1999, n. 144";
3. **Decreto del Presidente della Repubblica del 7 luglio 2000 n. 442**, recante norme sulla revisione e razionalizzazione del procedimento di collocamento ordinario;
4. **Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 30 maggio 2001** in materia di elenco anagrafico e di scheda professionale;
5. **Legge 3 aprile 2001, n. 142** - Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore;
6. **Legge Costituzionale del 18 ottobre 2001, n. 3**, recante norme di revisione del Titolo V della Costituzione;
7. **Accordo separato del 5 luglio 2002**, tra governo e parti sociali;
8. **Decreto legislativo del 19 dicembre 2002, n. 297** - "Disposizioni modificative e correttive del D. Lgs del 21.4.2000 n. 181";
9. **Legge 14 febbraio 2003, n. 30 (Riforma Biagi)** – Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro;
10. **Circolare 7 aprile 2003, n. 12** (sulla riforma del collocamento);
11. **Decreto legislativo del 10 settembre 2003, n. 276** - Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro di cui alla L. 14.2.2003 n. 30";
12. **Decreto del Ministro del Lavoro del 23 dicembre 2003** di disciplina delle procedure di autorizzazione e iscrizione all'albo del Ministero per le agenzie per il lavoro;
13. **Decreto Ministeriale 5 maggio 2004** - Requisiti per l'iscrizione all'Albo delle Agenzie per il lavoro;
14. **Decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124** – Nuova disciplina dell'attività ispettiva;
15. **Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 18 marzo 2004, n. 10** – Modifica della disciplina del lavoro cooperativo;
16. **Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 24 giugno 2004, n. 24**, contenente chiarimenti e indicazioni operative in ordine al D.lgs n. 125 del 23 aprile 2004, di riforma del servizio ispettivo in materia di lavoro;
17. **Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 24 giugno 2004, n. 25**, in materia di Agenzie per il lavoro;
18. **Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 2 luglio 2004, n. 27**, di rettifica della circolare n. 25/2004;
19. **Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 21 luglio 2004 n- 30** - Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro: regimi autorizzatori e trasparenza del mercato del lavoro;
20. **Decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251**, recante disposizioni modificative e correttive del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

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.