

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

In merito all'applicazione, nella legislazione e nella pratica, della Convenzione in esame, si riportano di seguito, i testi normativi e regolamentari, nonché le circolari contenenti le disposizioni attuative della Convenzione in oggetto, emanati nel periodo intercorso dall'invio dell'ultimo rapporto (2004 – 2009):

### **Anno 2004**

1. **Circ. n. 41 del 23/10/2004**, di applicazione delle misure di incentivazione del raccordo pubblico e privato di cui al decreto legislativo 276/2003;
2. **DI del 13/10/2004**, "Borsa nazionale continua del lavoro";
3. **Decreto legislativo n. 251 del 6/10/2004**, "Disposizioni correttive del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 in materia di occupazione e mercato del lavoro";
4. **Circ. n. 31 del 21/07/2004**, "Contratti di inserimento lavorativo";
5. **Circ. n. 30 del 21/07/2004**, "Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro": regimi autorizzativi e trasparenza del mercato del lavoro";
6. **Decreto legislativo n. 124 del 23/04/2004**, "Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro, a norma dell'art. 8 della legge 14 Febbraio 2003 n. 30;
7. **Decreto legislativo n. 110 dell'8/04/2004**, "Modifiche ed integrazioni alla legge 23 Luglio 1991, n. 223, in materia di licenziamenti collettivi";

### **Anno 2005**

8. **DI del 17/11/2005**, "Contratti di inserimento lavorativo, definizione aree territoriali ove i settori di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quella maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quella maschile";
9. **DM del 10/10/2005**, "Modello libretto formativo";

### **Anno 2006**

10. **Circ. n. 16 del 18/05/2006**, "Applicazione art. 9 della legge n. 53/2000 sulle modalità di presentazione dei progetti di azioni positive per la flessibilità in favore della conciliazione tra vita professionale e familiare";
11. **DPR n. 231 del 18/04/2006**, Regolamento recante disciplina del collocamento della gente di mare a norma del decreto legislativo 19 dicembre 2002 n. 297";
12. **Legge n. 81 dell'11/03/2006**, "Conversione in legge con modificazioni, del decreto-legge 10 gennaio 2006 , n. 2, recante interventi urgenti per i settori dell'agricoltura, dell'agroindustria, della pesca, nonché in materia di fiscalità d'impresa";
13. **DL n. 68 dell'8/03/2006**, "Misure urgenti per il reimpiego dei lavoratori ultracinquantenni e proroga dei contratti di solidarietà, nonché disposizioni finanziarie";

### **Anno 2007**

14. **DI del 28/12/2007**, Progetti di azioni positive approvati con Decreto Interministeriale del Lavoro e delle Pari opportunità";

15. **Legge n. 247 del 24/12/2007**, "Norme di attuazione del protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibile, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale";
16. **DI n.c. del 30/10/2007**, "Standard tecnici della Borsa Continua Nazionale del lavoro";
17. **DI n.a. del 30/10/2007**, "Comunicazioni obbligatorie telematiche dovute dai datori di lavoro pubblici e privati dai servizi competenti";
18. **Legge n. 188 del 17/10/2007**, "Disposizioni in materia di modalità per la risoluzione del contratto di lavoro per dimissioni volontarie della lavoratrice, del lavoratore, nonché del prestatore d'opera e della prestatrice d'opera";
19. **DM del 12/10/2007**, "Riassegnazione delle unità del piano di riparto di reimpiego per i lavoratori ultracinquantenni, già assegnate dal decreto 19 giugno 2007";
20. **Circ. n. 20 del 5/07/2007**, "Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro: regimi autorizzativi, trasparenza del mercato del lavoro. Somministrazione ed intermediazione come oggetto sociale prevalente. Controllo biennale";
21. **Nota del 4/01/2007**, "Adempimenti connessi all'instaurazione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro (Legge 27 Dicembre 2006 n. 296 – primi indirizzi operativi)";
22. **DM del 30/05/2007**, "Modifiche al decreto 18 marzo 2005, recante: "criteri e modalità di erogazione delle risorse alle regioni e alle province autonome, finalizzate alla realizzazione di tirocini formativi e di orientamento, inseriti in procedure di mobilità geografica";

#### Anno 2008

23. **DM del 3/12/2008**, "Criteri di riparto e assegnazione alle regioni e province autonome delle risorse di cui all'art.1, comma 1156, lettera d), legge 27 dicembre 2006, n. 296, destinate ai programmi di riqualificazione professionale ed al reinserimento occupazionale dei collaboratori a progetto".
24. **LC del 16/12/2008**, "Adempimenti connessi alla comunicazione telematica del prospetto informativo dei lavoratori disabili – primi indirizzi operativi. Lettera circolare congiunta DD.GG. Mercato del Lavoro ed Innovazione Tecnologica e Comunicazione";
25. **DL n. 185 del 29/11/2008**, "Misure urgenti per sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e imprese per ridisegnare in funzione anticrisi il quadro strategico nazionale";
26. **DD del 27/11/2008**, "Stanziamento per il potenziamento dei Servizi per l'Impiego e gli Uffici di collocamento della gente di mare per l'anno 2008";
27. **DI del 13/11/2008**, "Decreto Interministeriale Ministero Economia e Finanze. Contratti di inserimento lavorativo, ai sensi dell'art. 54, comma 1, lettera e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Identificazione, per il 2008, delle aree territoriali ove il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile";
28. **Circ. n.27 del 10/11/2008**, "Circolare congiunta delle D.G. Attività Ispettiva e Tutela Condizioni di lavoro. Art. 23, D.L. n. 112/2008 conv. da L. n. 133/2008 – apprendistato professionalizzante – chiarimenti";
29. **DM n.a. del 9/07/2008**, "Modalità di tenuta e conservazione del libro unico del lavoro e disciplina del relativo regime transitorio";

30. **DM del 6/06/2008**, "Modifica dell'allegato del decreto 3/12/1999 recante: Revisione triennale degli imponibili giornalieri e dei periodi di occupazione media mensile, nonché di inserimento nuove attività lavorative, per i lavoratori di società ed enti cooperativi, anche di fatto, cui si applicano le disposizioni del decreto del presidente della repubblica n. 602/1970";
31. **Circ. n. 14 dell' 8/05/2008**, "Disposizione attuative del Decreto Ministeriale del 24 gennaio 2008, di cui all'art. 11 del DPR 18 aprile 2006 n. 231, recante disciplina del collocamento della gente di mare e del decreto ministeriale del 31 marzo 2008 di differimento dei termini dell'obbligo della trasmissione telematica delle comunicazioni obbligatorie dovute dagli armatori e dalle società di armamento";
32. **DM del 31/03/2008**, "Differimento di efficacia del decreto 24 gennaio 2008, relativo alle comunicazioni obbligatorie dovute dagli armatori agli uffici di collocamento della gente di mare";
33. **DM del 12/03/2008**, "Sperimentazione anno 2008 prestazione occasionale di tipo accessorio settore vendemmie";
34. **DI del 21/01/2008**, "Adozione del modulo per le dimissioni volontarie dei lavoratori";
35. **Nota del 16/01/2008**, "Comunicazioni obbligatorie ex Decreto Interministeriale del 30 ottobre 2007. Ulteriori precisazioni concernenti il rapporto di lavoro agricolo";
36. **DI n. 41 del 9/01/2008**, "Regolamento recante modifiche al regolamento recante l'istituzione del fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e di riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di Credito cooperativo";

#### **Anno 2009**

37. **Circ. N. 13 del 9/04/2009**, "Gestione dei rapporti di lavoro in somministrazione";
38. **Circ. n. 12 del 9/04/2009**, "Autorizzazione all'esercizio dell'attività di ricerca e selezione del personale, nonché di supporto alla ricollocazione professionale, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del d.lgs. 276/03";
39. **Nota del 16/02/2009**, "Nuove disposizioni in materia di comunicazione di lavoro domestico";
40. **Legge n.2 del 28/01/2009**, "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 29 novembre 2008, n. 185, recante misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoratori, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti crisi il quadro strategico nazionale";
41. **LC del 21/01/2009**, "Prospetto informativo lavoratori disabili – Ulteriori chiarimenti alla circolare del 16 dicembre 2008 delle DD. GG. Mercato del Lavoro e Innovazione Tecnologica e Comunicazione";
42. **DD del 9/01/2009**, "Individuazione dei criteri per la stipula di nuove convenzioni e l'assegnazione delle risorse, ai comuni con meno di 50.000 abitanti, per lo svolgimento di attività socialmente utili e per l'attuazione di misure di politiche attive del lavoro, con oneri a carico del comune stipulante".

Si riportano di seguito le risposte all'articolato della Convenzione, aggiornate ed integrate, rispetto l'ultimo rapporto, con le principali novità previste dalla recente normativa in materia.

### - Articolo 1

Come già riportato nel precedente rapporto, si ribadisce che, con riferimento al sistema di amministrazione del lavoro, diverse modifiche sono state introdotte in Italia alla cosiddetta "riforma Biagi" (legge 14 febbraio 2003 n.30 e decreto legislativo 276/2003 e successive modifiche), al fine di semplificare e rendere più flessibile, secondo le indicazioni delle Conferenze Europee di Lisbona e Barcellona nell'ambito della cosiddetta "*Strategia per l'occupazione*" il mercato del lavoro nazionale.

Sulla base di una revisione costituzionale e del principio della pari dignità ed autonomia dello Stato, delle Regioni e degli Enti locali, che, quindi, sanciva la *sussidiarietà legislativa ed amministrativa*, quale parametro per il riparto delle competenze tra Stato, Regioni ed Autonomie locali, in questi ultimi anni le regioni hanno acquisito una sempre maggiore autonomia.

Proprio in vista della sempre maggiore importanza degli obiettivi prefissati, la politica nazionale del lavoro ha cercato di far fronte 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 **alla recente crisi economica internazionale**.

In particolare, le principali novità previste dalla recente normativa (Legge n. 133/2008 e Legge n. 2/2009) hanno riguardato l'adozione di misure volte:

- a rendere i servizi per l'impiego moderni ed efficienti – capaci di realizzare un reale raccordo tra operatori pubblici e privati, per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in modo che, cittadini, lavoratori, disoccupati e imprese possano decidere, se vogliono, di incontrarsi in modo diretto;
- a semplificare le procedure di collocamento, 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, secondo il principio strategico comunitario del "workfare" per il reinserimento nel mercato del lavoro dei gruppi di "lavoratori svantaggiati" e del "welfare to work", volti a contrastare i fattori di debolezza strutturale della nostra economia (*disoccupazione giovanile e di lunga durata, nel Mezzogiorno ed il modesto tasso di partecipazione delle donne e degli anziani al mercato del lavoro*);
- a responsabilizzare i lavoratori, collegando le politiche di lavoro attive con quelle passive, con la sottoscrizione da parte di beneficiari delle prestazioni "in deroga" di un **patto di servizio** con i CPI, pena la perdita del diritto alla prestazione sociale;
- alla ridefinizione degli schemi contrattuali con contenuto formativo (apprendistato professionalizzante), 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 di varie forme di lavoro misto a formazione;
- all'introduzione di modalità di invio informatico di comunicazioni obbligatorie da parte dei datori di lavoro pubblici e privati (Legge 6/08/2008 n.133 art. 40 e legge 28/01/2009 n. 2) e della certificazione dei rapporti di lavoro, al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro. Potranno svolgere questa ultima funzione Enti bilaterali costituiti su iniziativa di associazioni dei datori di lavoro "comparativamente più rappresentative", o strutture pubbliche aventi questa competenza, nonché le Università;

- 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.
- alla regolamentazione di alcune tipologie contrattuali, come ad es. la prestazione di lavoro coordinato e continuativo, occasionale, accessorio e a prestazioni ripartite/ "job sharing" ed 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 ed abrogata dalla legge 247/2007, riguardava l'apertura a forme di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (c.d. *staff leasing*), il cui contratto di somministrazione di lavoro poteva, infatti, essere concluso non solo a termine, 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).

La legge 247/2007 ha cancellato il contratto di somministrazione a tempo indeterminato (*staff leasing*) ed il lavoro intermittente (o a chiamata). Mentre di recente la legge n. 133/2008 ha reintrodotto il lavoro intermittente non solo in quei settori dove ne era già stato ammesso l'utilizzo (turismo, commercio e pubblici servizi), ma lo ha anche esteso ad altre nuove attività (*steward* nelle squadre di calcio, gestiti dalle società a alle dipendenze di istituti di vigilanza privata).

A seguito dell'emanazione del suddetto decreto, il Ministero del lavoro, della salute 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 ad alle Province autonome, il Ministero del lavoro, della salute 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.

Con queste innovazioni si mira, come si è già premesso, a realizzare un mercato del lavoro trasparente, efficiente e moderno, 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.

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 ha rappresentato la spina dorsale della riforma.

La riforma del collocamento, realizzata attraverso le norme precedenti, e caratterizzata dal superamento del monopolio pubblico, si pone nell'ottica del perseguimento nel Paese di una vera e propria politica attiva del lavoro, attraverso un approccio moderno al lavoro in rete in collaborazione tra i vari attori coinvolti, siano essi pubblici o privati.

Ed, in particolare:

1. **l'elenco delle schede anagrafiche informatiche** ha sostituito la precedente graduatoria, tenuta 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. Infatti si possono iscrivere anche i cittadini comunitari e quelli extracomunitari in possesso del permesso di soggiorno.

Fanno eccezione le liste di collocamento dei disabili e dei lavoratori in mobilità, cui si applicano le normative specifiche, sono state abolite le liste *ordinarie* e *speciali anche per i lavoratori dello spettacolo* 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. Nel nuovo sistema di assunzione diretta l'unica formalità che permane per i datori di lavoro è quella di effettuare la "*comunicazione*" relativa all'assunzione del lavoratore, *almeno 24 ore prima*. Inoltre, tale obbligo, disciplinato dall'art.6, comma 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, viene ulteriormente semplificato e reso obbligatorio in modalità telematica, in base al Decreto Interministeriale del 30.10.2007, a decorrere dal 1 marzo 2008. Tali disposizioni, che si prefiggono la semplificazione degli adempimenti burocratici, al fine di ridurre i costi ed i tempi di esecuzione, nonché l'attivazione di azioni costanti di monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro, si pongono in linea con il processo di digitalizzazione della pubblica amministrazione, secondo da quanto previsto dal decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82.

Le nuove norme stabiliscono 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.*
- la comunicazione deve avvenire almeno 1 giorno prima della data di assunzione; 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, *comma 5*, d.lgs. n. 276/2003);
- 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 tutte le variazioni del rapporto di lavoro.

La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve essere comunicata entro cinque giorni dalla conclusione 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, che hanno approvato appositi atti legislativi regionali in materia di "regolazione ed organizzazione del mercato del lavoro", coerentemente alla riforma del Titolo V della Costituzione ed in attuazione dei principi fissati dal d.lgs. 276/2003.

Le attività legate all'accertamento dello stato di disoccupazione associate ad una combinazione dei nuovi servizi attivati presso i Cpi - Centri per l'impiego - hanno contribuito a "sburocratizzare" l'attività delle strutture. Si pensi alla notevole crescita delle funzioni di orientamento e di azioni di *accompagnamento al lavoro* (consulenza, 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: la maggior parte delle province Italiane ha allacciato rapporti formalizzati con organismi pubblici o privati; oltre la metà di esse, inoltre, ha stipulato accordi quadro con i Comuni, soprattutto per garantire una maggiore diffusione del servizio sul territorio attraverso punti informativi comunali.

In Italia il sistema dei Servizi pubblici per l'impiego (Spi) si basa su un sistema formato da 527 Centri per l'impiego, appartenenti alle Province e dai Centri di Orientamento al Lavoro, istituiti presso i CPI, ma appartenenti ai Comuni, come ad es. nel Lazio, ai quali si aggiungono 120 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, sulla base delle 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. 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.

Dopo l'emanazione della legge n. 30/2003 ed del successivo d.lgs. n. 276/2003, che hanno, per la prima volta, previsto sul territorio nazionale e regionale anche la presenza di soggetti diversi dai Servizi pubblici per l'impiego, si è posto fine al monopolio pubblico del collocamento. Il sistema riformato prevede, così, un'integrazione strutturale tra operatori pubblici e operatori privati, che concorrono e collaborano al miglioramento dell'offerta dei servizi rivolta all'utenza.

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.*

Le Agenzie di somministrazione si distinguono in:

- agenzie *generaliste*, abilitate alla somministrazione di manodopera;
- agenzie *specialistiche*, abilitate a svolgere somministrazione 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 e versare dei contributi ai fondi per la formazione e l'integrazione del reddito dei lavoratori assunti con contratto di somministrazione. Inoltre 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 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'adeguatezza 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.

Con riguardo, in particolare, ai soggetti che possono essere autorizzati allo svolgimento dell'attività di intermediazione, si rimanda a quanto riportato nell'ultimo rapporto, in relazione allo stesso articolo.

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 ha cercato di perseguire 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.

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 ( art. 75 e ss. D.lgs n. 276/03).

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.

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.

Occorre sottolineare, peraltro, quanto di recente introdotto dalla normativa di cui all'art. 19, comma 10 del D.L. n. 185/2008 recante misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e imprese che, al fine di ridisegnare in funzione anticrisi il quadro strategico nazionale, ha previsto successivamente all'entrata in vigore del decreto inter-ministeriale del 30 ottobre 2007 anche a carico delle agenzie di somministrazione il dovere di adempiere alle comunicazioni telematiche ai servizi competenti circa instaurazione, trasformazione, proroga e cessazione dei rapporti di lavoro dei soggetti somministrati.

Con l'intento di fornire chiarimenti circa la regolare costituzione e gestione dei rapporti di lavoro nell'ambito della somministrazione in un'ottica non solo di prevenzione ma anche di valorizzazione della funzione svolta dalle agenzie nel mercato del lavoro, è di recente intervenuta la circolare n. 13 del 9 aprile 2009.

Ai fini, infatti, di un miglior funzionamento del mercato del lavoro ed un più efficace monitoraggio delle agenzie di somministrazione sono stati richiamati dalla circolare in commento alcuni importanti obblighi di informazione gravanti sulle stesse quali: a) *"le informazioni riguardanti le modifiche dell'assetto societario, che dovranno essere trasmesse tempestivamente, attraverso la produzione dei relativi atti societari debitamente trascritti negli appositi pubblici registri"* ; b) *"le informazioni riguardanti le sedi legali ed operative presenti sul territorio e su ogni loro modifica"*; c) *"le informazioni concernenti la regolare contribuzione ai fondi di cui all'art. 12 del d.lgs. 276/2003"*.

Le informazioni di cui sopra sono state richiamate dalla circolare, posto che di recente è stato registrato un incremento, nella prassi amministrativa, di trasformazioni societarie dirette alla fusione o incorporazione di Agenzie del Lavoro non comunicate tempestivamente all'autorità amministrativa competente in materia.

Dato l'attuale contesto di crisi sono state considerate quali informazioni strategiche per un efficace funzionamento del mercato del lavoro tutte le notizie riguardanti il reinserimento dei percettori di trattamenti previdenziali, sussidi o indennità pubbliche. A tal proposito si è ritenuto opportuno far gravare anche sulle agenzie l'obbligo di conferire i relativi dati all'INPS, ove risulta costituita una banca dati informatica relativa ai lavoratori percettori di sostegno al reddito, liberamente accessibile a tutti i servizi competenti. Qualora le agenzie dovessero incontrare difficoltà nel conferimento di tali dati potranno comunicare le problematiche riscontrate alla Direzione Generale del mercato del lavoro. La previsione di tale misura di salvaguardia lascia comprendere l'importanza che riveste nell'attuale contesto socio economico il conferimento dei predetti dati *"ai fini della programmazione degli interventi di formazione e riqualificazione nell'ambito delle politiche attive"* del lavoro.

Indicazioni sull'applicazione di misure di incentivazione del raccordo pubblico e privato, di cui all'art. 13 del decreto legislativo n. 276 del 2003, sono contenute nella circolare del 23 ottobre 2004 n. 41.

## - 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 co.2 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. L'agenzia tecnica strumentale "Italia Lavoro" del Ministero del lavoro curerà le convenzioni stipulate con le agenzie per il lavoro, che permettono l'erogazione degli incentivi economici per la promozione e la gestione di azioni nel campo delle politiche attive del lavoro e l'assistenza tecnica ai servizi per l'impiego.

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.

- 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'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 (Circolare n. 27/2008 sull'art. 23, D.L. n. 112/2008 conv. da L. n. 133/2008) 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, della Salute 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.

Al fine di sostenere la collaborazione del sistema pubblico con quello privato, il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali ha attivato già da alcuni anni un'azione di sistema , utilizzando finanziamenti comunitari (FSE), volta a:

1. mettere a punto un sistema di monitoraggio e valutazione dell'azione dei diversi soggetti pubblici e privati e delle rispettive interazioni e/o collaborazioni, affidato all'ISFOL;
2. sviluppare un programma per lo sviluppo della rete dei servizi (Progetto SPINN), affidato ad Italia Lavoro e finalizzato alla sperimentazione di iniziative e al sostegno complessivo del sistema.

- 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 2009, elaborato dal Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali e contenente gli orientamenti del Governo sulla tematica in oggetto, presentato nell'ambito del FORUM PA, è stato largamente diffuso anche tra le parti sociali, le quali 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.

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 o NAP (National Activity Plan) 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, in coerenza con gli orientamenti della Strategia Europea per l'Occupazione.

Obiettivi individuati dall'Unione Europea e condivisi dal Governo italiano, sono la crescita dell'occupazione e la lotta all'esclusione sociale, pertanto per il loro perseguimento occorre mettere al centro la persona, prevenendo i suoi bisogni e coniugando sviluppo economico e coesione sociale.

Per porre in essere il PAN, il Governo e le Regioni si confrontano negli incontri della Conferenza unificata Stato-Regioni raggiungendo accordi istituzionali in merito

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.

#### - Articolo 7

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

Le modalità di assunzione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro, previste nella L. n. 608/86 e riformulate 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, sono state rivisitate per un'ulteriore semplificazione nella legge 27 dicembre 2007 n. 296 (Legge Finanziaria 2007), di cui nota/circolare 4 gennaio 2007.

Rispetto alla precedente legge, la suddetta norma del 2007 presenta le seguenti principali innovazioni al quadro normativo preesistente:

1. Estensione dell'obbligo di comunicazione a tutti *i datori di lavoro, che* 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".

2. Anticipazione del termine di comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, che da contestuale diventa preventiva;
3. Ampliamento dell'obbligo di comunicazione a tutti i principali eventi modificativi del rapporto di lavoro, entro 5 gg.;
4. Rafforzamento della pluriefficacia della comunicazione, che inizialmente era prevista in cartaceo e da inviarsi ai CPI, poi con decreto interministeriale successivo, deve essere inoltrata, obbligatoriamente per via telematica, all'INPS.

In particolare riguardo al settore agricolo e marittimo, sono state emanate delle norme, che prevedono una maggiore tutela per i suddetti lavoratori, soprattutto volte all'integrazione del reddito percepito.

Riguardo ai lavoratori agricoli la legge Finanziaria 2007, art.1, nei commi 1180 e ss., ha previsto di effettuare un attento monitoraggio dell'impatto avuto sul tema del reclutamento dei lavoratori agricoli per l'evoluzione e le dinamiche organizzative dell'intero settore.

Sempre con riguardo ai lavoratori agricoli, con le modifiche apportate al d.lgs 276/2003 dal d.l. 112/2008, come convertito dalla l. 133/2008, il sistema dei buoni lavoro **voucher** – è pienamente operativo con riferimento sia alle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di 25 anni di età regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine o grado, sia per le attività agricole svolte a favore dei soggetti di cui all'art.34, comma 6 del D.P.R. 633/1972 e cioè i produttori agricoli aventi un volume di affari annuo non superiore a 7.000 euro.

Le norme introdotte per disciplinare il collocamento dei lavoratori marittimi, denominati "gente di mare" sono il DPR n. 231 del 18 aprile 2006, che pone gli uffici di collocamento della "gente di mare" operanti presso le Capitanerie di Porto alle dipendenze funzionali del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali ed il Decreto Direttoriale n. 479 del 27.11.2008, che regola la distribuzione delle risorse da erogare alle Regioni ed alle Province per il potenziamento dei servizi verso gli utenti interessati.

Il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali, con l'assistenza tecnica dell'ISFOL e d'intesa con le regioni predisporrà un sistema di monitoraggio sull'utilizzo delle risorse finanziarie ed i risultati raggiunti.

#### - 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 una prima autorizzazione amministrativa provvisoria, a cui segue, nel caso in cui nello svolgimento dell'attività non si segnalino irregolarità, un'autorizzazione definitiva da parte del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali, sottoposta alla verifica di rigorosi requisiti di sostanza e forma. Per 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, 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, della Salute 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.

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, già il decreto 5 maggio 2004 aveva fissato i requisiti di cui dovevano 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.

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 Interministeriale del 17/11/2005**, "Contratti di inserimento lavorativo, definizione aree territoriali ove i settori di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quella maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quella maschile";
2. **Circ. n.16 del 18/05/2006**, "Applicazione art.9 della legge n. 53/2000 sulle modalità di presentazione dei progetti di azioni positive per la flessibilità in favore della conciliazione tra vita professionale e familiare";
3. **DPR n. 231 del 18/04/2006**, Regolamento recante disciplina del collocamento della gente di mare a norma del decreto legislativo 19 dicembre 2002 n. 297";
4. **Legge n. 247 del 24/12/2007**, "Norme di attuazione del protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibile, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale";
5. **DI n.a. del 30/10/2007**, "Comunicazioni obbligatorie telematiche dovute dai datori di lavoro pubblici e privati dai servizi competenti";
6. **Legge n. 188 del 17/10/2007**, "Disposizioni in materia di modalità per la risoluzione del contratto di lavoro per dimissioni volontarie della lavoratrice, , del lavoratore, nonché del prestatore d'opera e della prestatrice d'opera";
7. **DM dell'11/10/2007**, "Istituzione della cabina nazionale di regia sull'emersione del lavoro ed irregolare";
8. **Circ. n. 20 del 5/07/2007**, "Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro: regimi autorizzativi, trasparenza del mercato del lavoro. Somministrazione ed intermediazione come oggetto sociale prevalente. Controllo biennale";
9. **Nota del 4/01/2007**, "Adempimenti connessi all'instaurazione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro (Legge 27 Dicembre 2006 n. 296 – primi indirizzi operativi";
10. **LC del 16/12/2008**, "Adempimenti connessi alla comunicazione telematica del prospetto informativo dei lavoratori disabili – primi indirizzi operativi. Lettera circolare congiunta DD.GG. Mercato del Lavoro ed Innovazione Tecnologica e Comunicazione";
11. **DD del 27/11/2008**, "Stanziamiento per il potenziamento dei Servizi per l'Impiego e gli Uffici di collocamento della gente di mare per l'anno 2008";
12. **DI del 13/11/2008**, "Decreto Interministeriale Ministero Economia e Finanze. Contratti di inserimento lavorativo, ai sensi dell'art.54, comma1, lettera e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Identificazione, per il 2008, delle aree territoriali ove il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile";
13. **DM del 6/06/2008**, "Modifica dell'allegato del decreto 3/12/1999 recante: Revisione triennale degli imponibili giornalieri e dei periodi di occupazione media mensile, nonché di inserimento nuove attività lavorative, per i lavoratori di società ed enti cooperativi, anche di fatto, cui si applicano le disposizioni del decreto del presidente della repubblica n. 602/1970";
14. **Circ. n. 14 dell' 8/05/2008**, "Disposizione attuative del Decreto Ministeriale del 24 gennaio 2008, di cui all'art. 11 del DPR 18 aprile 2006 n.231, recante disciplina del collocamento della gente di mare e del decreto ministeriale del 31 marzo 2008 di differimento dei termini dell'obbligo della



trasmissione telematica delle comunicazioni obbligatorie dovute dagli armatori e dalle società di armamento”;

15. **DM del 31/03/2008**, “Differimento di efficacia del decreto 24 gennaio 2008, relativo alle comunicazioni obbligatorie dovute dagli armatori agli uffici di collocamento della gente di mare”;
16. **DM del 12/03/2008**, “Sperimentazione anno 2008 prestazione occasionale di tipo accessorio settore vendemmie”;
17. **DI del 21/01/2008**, “Adozione del modulo per le dimissioni volontarie dei lavoratori”;
18. **Nota del 16/01/2008**, “Comunicazioni obbligatorie ex Decreto Interministeriale del 30 ottobre 2007. Ulteriori precisazioni concernenti il rapporto di lavoro agricolo”;
19. **DI n. 41 del 9/01/2008**, “Regolamento recante modifiche al regolamento recante l’istituzione del fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell’occupazione e di riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di Credito cooperativo”;
20. **Circ. N. 13 del 9/04/2009**, “Gestione dei rapporti di lavoro in somministrazione”;
21. **Circ. n. 12 del 9/04/2009**, “Autorizzazione all’esercizio dell’attività di ricerca e selezione del personale, nonché di supporto alla ricollocazione professionale, ai sensi dell’art. 4, comma 2, del D. lgs 276/03”;
22. **Nota del 16/02/2009**, “Nuove disposizioni in materia di comunicazione di lavoro domestico”;
23. **Legge n.2 del 28/01/2009**, “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 29 novembre 2008, n. 185, recante misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoratori, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti crisi il quadro strategico nazionale”;
24. **Lettera Circolare del 21/01/2009**, “Prospetto informativo lavoratori disabili – Ulteriori chiarimenti alla circolare del 16 dicembre 2008 delle DD. GG. Mercato del Lavoro e Innovazione Tecnologica e Comunicazione”;
25. **Artt. 21, 22, 23, 39 e 40 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”;
26. **D.lgs n. 10 settembre 2003, n. 276, con le modifiche dei:**  
**D.lgs del 6 ottobre 2004, n. 251; Legge n. 80/2005; Legge 248/2005 di conversione del D.L. 203/2005; Legge n. 266/2005; Legge 248/2006 di conversione del D.L. 223/2006**