



Sede Via G. Paisiello, 24 - 00198 R O M A

GRUPPO DI STUDIO LAVORO E PREVIDENZA

Consigliere delegato Cesario Genco

Componenti: Aristide Addati

Dario Biondi

Alberto Ceccarelli

Giorgio Lucignani

Fabrizio Mosca

Walter Raffaelli

Segreteria Tecnica D.ssa Barbara Proietti

NORME SUL COLLOCAMENTO

INDICE

1. **Premessa**
2. **Organi competenti**
3. **Doveri del lavoratore**
4. **Doveri del datore di lavoro**
5. **Assunzioni**
 - a) *Assunzioni ordinarie*
 - b) *Assunzioni obbligatorie*
 - c) *Assunzione dei lavoratori extracomunitari*
6. **Variazioni del rapporto di lavoro**
7. **Cessazione del rapporto di lavoro**
8. **Sanzioni**
9. **Ulteriori adempimenti del datore di lavoro**
10. **Considerazioni finali**

Appendice:

1. *Regime autorizzatorio ed accreditamenti*
2. *Somministrazione di lavoro*

1. Premessa

In Italia, all'inizio del secolo scorso, l'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro era svolta contemporaneamente da agenzie private con scopo di lucro, associazioni sindacali e strutture statali e comunali.

In seguito, durante la fase corporativa, venne istituito il monopolio pubblico del collocamento con il conseguente divieto di mediazione privata anche se gratuita.

Di conseguenza, l'attività di collocamento poteva essere esercitata esclusivamente dall'amministrazione dello Stato.

Nel **1949, con la legge n. 264**, l'Italia repubblicana ribadiva il monopolio pubblico del collocamento, la natura vincolistica e la gestione statale ed accentrata; si vietò l'esercizio della mediazione privata anche senza scopo di lucro e si istituì il monopolio pubblico per il collocamento.

Un nuovo modello venne introdotto nel 2000 a seguito dell'entrata in vigore della **Convenzione OIL n. 181/1997** sulle agenzie private di collocamento.

La Convenzione, generata dalla consapevolezza che il monopolio pubblico del collocamento non era in grado di soddisfare la richiesta di mediazione, ha aperto il mercato alle agenzie di impiego private seppur con una serie di vincoli e garanzie a tutela dei lavoratori e sotto il controllo della pubblica autorità.

L'art. 10 del d.lgs. n. 469/1997 consente ai privati di esercitare in concorrenza con i servizi pubblici per l'impiego l'attività di mediazione tra domanda e offerta del lavoro, mentre riserva al pubblico le "politiche attive" e i "servizi integrati per l'impiego" per la preparazione dei lavoratori prima di essere integrati.

Con il **d. lgs. n. 276/2003** la concorrenza tra pubblico e privato diviene molto forte; infatti sembrano rimanere invariate le competenze assegnate alle Regioni e Province ma, d'altro canto, vengono individuati una serie di nuovi operatori detti "agenzie per il lavoro" autorizzati che, liberi ora dal vincolo dell'oggetto sociale esclusivo, possono esercitare attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione del personale.

L'intento della legge **delega n. 30/2003 (art. 1) e del d. lgs. n. 276/2003 (art. 3)** è quello di "realizzare un sistema efficace e coerente di strumenti intesi a garantire trasparenza ed efficienza del mercato del lavoro e migliorare la capacità di inserimento professionale dei disoccupati e di quanti sono in cerca di una prima occupazione, con particolare riferimento alle fasce deboli del mercato del lavoro".

Il Dlgs. 276/2003, quindi, nello spirito di una più efficace azione di integrazione tra mercato del lavoro pubblico e privato, ha ridefinito ed ampliato gli ambiti di operatività riservati ai soggetti coinvolti nelle politiche attive dell'occupazione, ai quali viene affidata la gestione di strumenti innovativi tendenti a favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

In appendice al presente documento verranno prese in esame le procedure di accreditamento delle Agenzie per il lavoro, finalizzate all'esercizio dell'attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, nonché le modalità di ricorso alla somministrazione di lavoro.

Inoltre, le regioni, dotate di potestà legislativa concorrente in materia di mercato del lavoro, in forza del modificato articolo **117 della Costituzione**, potranno di fatto modificare il modello misto di gestione di servizi per l'impiego regionale/provinciale, accentrandolo o, viceversa, esaltando il ruolo della periferia.

Purtroppo, però, il ritardo nell'adozione di specifici provvedimenti legislativi regionali e la mancata emanazione di alcuni decreti attuativi previsti, hanno rallentato la completa attuazione della riforma del collocamento, lasciando di fatto inattuati alcuni innovativi strumenti di gestione del mercato del lavoro e mantenendo, quindi, attualmente invariato il ruolo del collocamento pubblico.

Il presente documento, in attesa della completa definizione dei provvedimenti attuativi, oltre ad indicare le nuove procedure previste dalle recenti normative, terrà conto degli obblighi e degli adempimenti in atto vigenti.

2. Organi competenti

Competenti a svolgere le funzioni in materia di collocamento sono i Centri per l'Impiego¹, istituiti a livello provinciale o sub provinciale a cui si rivolgono:

- le *persone* in cerca di lavoro perché inoccupate, disoccupate, nonché occupate in cerca di altro lavoro, le quali vengono inserite in un apposito elenco che raccoglie i dati anagrafici completi, residenza e domicilio, nucleo familiare, titoli di studio, eventuale appartenenza a categorie protette e stato occupazionale;
- i *datori di lavoro* per comunicare le assunzioni, le trasformazioni del rapporto di lavoro ed i licenziamenti effettuati.

¹ Fonti: D.Lgs. n. 469 del 1997, art. 4; D.Lgs. n. 181 del 2000, art. 1, comma 2 e 2; D.P.R. n. 442 del 2000, artt. 2 e 4.

Il Centro per l'Impiego rilascia al lavoratore una scheda professionale contenente, oltre ai dati già presenti nell'elenco anagrafico, le informazioni relative alle esperienze formative e professionali e alle disponibilità e preferenze del lavoratore in ordine all'assunzione.

3. Doveri del lavoratore

Per l'accertamento dello stato di disoccupazione il lavoratore deve presentarsi presso il Centro per l'Impiego competente per territorio²:

- la prima volta per rilasciare una dichiarazione attestante l'eventuale attività lavorativa precedentemente svolta e la sua disponibilità al lavoro;
- successivamente per confermare il suo stato di disoccupazione (su richiesta degli uffici competenti).

L'interessato perde lo stato di disoccupazione qualora:

- non si presenti, senza giustificato motivo, presso il Centro per l'Impiego per il controllo relativo alla persistenza dello stato di disoccupazione;
- non aderisca, senza giustificato motivo, ad una congrua offerta di lavoro a tempo pieno ed indeterminato o determinato o di somministrazione di lavoro ai sensi dell'art. 20 e segg. del D.Lgs. n. 276 del 2003.

Lo stato di disoccupazione comunque, non si perde nel caso di svolgimento di attività lavorative con reddito non superiore a quello minimo escluso dall'imposizione fiscale (*no tax area*).

Lo stato di disoccupazione si sospende in caso di accettazione di un'offerta di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a otto mesi, oppure quattro mesi se si tratta di giovani.

4. Doveri del datore di lavoro

L'assunzione del lavoratore da parte del datore di lavoro deve avvenire nel rispetto di taluni principi e adempimenti amministrativi.

Già in fase di accesso al lavoro, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, è necessaria l'osservanza del principio di non discriminazione³.

L'assunzione del lavoratore deve inoltre avvenire nel rispetto del diritto di precedenza⁴ previsto per talune categorie di lavoratori.

² Fonti: D.Lgs. n. 181 del 2000, art. 4; Nota 27 ottobre 2000 Ministero del Lavoro.

³ L. n. 125 del 1991, art. 4; L. n. 903 del 1977, artt. 1, 2 e 3; D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 3; D.Lgs. n. 216 del 2003; Circ. n. 92/78 del 28 dicembre 1978, Ministero del Lavoro; Circ. n. 31/2001 del 26 marzo 2001, Ministero del Lavoro.

⁴ L. n. 264 del 1949, art. 15, comma 6; L. n. 464 del 1972, art. 7; L. n. 223 del 1991 art. 8, comma 1; D.Lgs. n. 61 del 2000, art. 5, comma 2; D.Lgs. n. 368 del 2001, art. 10, comma 9. Lavoratori a rischio di esclusione sociale: D.Lgs. n. 181 del 2000, art. 4 bis, comma 3.

5. Assunzioni

a) *Assunzioni ordinarie*

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 297 del 2002, i datori di lavoro e gli enti pubblici economici sono tenuti alle comunicazioni per le assunzioni.

L'obbligo della comunicazione al Centro per l'Impiego riguarda i rapporti di lavoro subordinato, di lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa, di socio lavoratore di cooperativa, di tirocini di formazione.

Per l'assunzione è prevista una comunicazione contestuale (1 giorno prima nel settore edilizio) da effettuarsi su apposito modello che il datore di lavoro deve presentare al competente Centro per l'Impiego.

La stessa deve contenere i dati relativi all'azienda, del lavoratore assunto, la data di assunzione, la tipologia contrattuale, la qualifica, il C.C.N.L. applicato ed il livello, oppure il trattamento economico convenuto nel caso non si applichi alcun C.C.N.L., il numero di registrazione sul libro matricola, l'eventuale agevolazione contributiva collegata con il lavoratore.

Alcune regioni stanno utilizzando la via telematica per le comunicazioni ai Centri per l'Impiego; tale procedura si sta rivelando efficace e tempestiva nell'aggiornamento dei dati sia relativi ai lavoratori che alle aziende.

Attualmente, in attesa dell'emanazione del decreto interministeriale previsto dall'articolo 6 del d. lgs. 297/02, dunque nella fase transitoria, le comunicazioni al centro per l'impiego devono essere trasmesse entro cinque giorni e riguardano esclusivamente i rapporti di lavoro subordinato, secondo il sistema vigente.

b) *Assunzioni obbligatorie*

I datori di lavoro che occupano almeno 15 dipendenti hanno l'obbligo di assumere soggetti disabili.

Sono esclusi dall'obbligo i datori di lavoro operanti nel trasporto aereo, marittimo e terrestre, negli impianti a fune e negli autotrasporti.

Destinatari delle disposizioni in materia di collocamento obbligatorio sono:

- le persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche e sensoriali, i portatori di handicap con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, accertata dalle competenti commissioni;

- gli invalidi del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33%;
- le persone sordomute o non vedenti;
- gli invalidi di guerra e gli invalidi civili di guerra.

I datori di lavoro, interessati dalle disposizioni sul collocamento obbligatorio, sono tenuti ad assumere una quota di lavoratori appartenenti alle aree protette (*obbligo di riserva*) variabile in base al numero dei lavoratori validi e computabili occupati.

I datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti devono assumere un lavoratore disabile con richiesta nominativa; quelli che occupano da 36 a 50 dipendenti devono assumere due lavoratori disabili, di cui uno con richiesta nominativa e uno con richiesta numerica; infine, quelli che occupano oltre 50 dipendenti devono assumere il 7% dei lavoratori occupati, di cui il 60% con richiesta nominativa ed il 40% con richiesta numerica.

Sono consentiti inoltre:

- passaggio diretto da un'azienda all'altra, a condizione che vi sia il rispetto delle norme in materia di collocamento dei disabili, che il lavoratore abbia lavorato presso l'azienda cedente per un periodo non inferiore ad un anno e che le mansioni a cui viene adibito siano identiche e analoghe a quelle svolte presso l'azienda cedente;
- richiesta numerica prevista in via residuale per le assunzioni che non ammettono la richiesta nominativa;
- convenzioni con le strutture pubbliche competenti.

Sono esclusi dalla base di computo: i lavoratori con contratto a tempo determinato non superiore a 9 mesi, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di reinserimento, gli apprendisti, i lavoratori con contratto di inserimento, i lavoratori con contratto di lavoro temporaneo e a domicilio.

I lavoratori assunti con contratto a tempo parziale si computano in proporzione all'orario di lavoro previsto contrattualmente.

c) Assunzione dei lavoratori extracomunitari

L'assunzione dei lavoratori extracomunitari, salvo che siano regolarmente residenti in Italia, applicandosi in tal caso le norme in vigore per la generalità dei lavoratori comunitari, è soggetta alla particolare disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 286 del 1998 e nel regolamento di attuazione approvato con D.P.R. n. 394 del 1999, rispettivamente modificati dalla L. n. 189 del 2002 e dal D.P.R. n. 334 del 2004.

Tale disciplina prevede:

- richiesta di autorizzazione nominativa presentata dal datore di lavoro allo Sportello unico per l'immigrazione;
- inoltro della domanda, da parte dello Sportello unico, al Centro per l'impiego affinché la stessa venga diffusa tramite canali telematici e vengano acquisite eventuali domande di lavoro anche da parte di cittadini extracomunitari residenti. In mancanza di tali domande, trascorsi 20 giorni, lo Sportello unico rilascia l'autorizzazione al lavoro dopo la verifica della Questura circa la presenza di situazioni penali in capo agli interessati e dopo la verifica della Direzione provinciale del lavoro circa il rispetto delle quote di ingresso, il rispetto del CCNL applicabile e la capacità economica dell'impresa. Rilasciato il nulla osta lo Sportello unico convoca il datore di lavoro, accerta i dati del lavoratore e verifica l'esistenza del codice fiscale o ne richiede l'attribuzione;
- rilascio del visto di ingresso da parte delle rappresentanze diplomatiche o consolari italiane nello Stato di origine, con il quale il cittadino extracomunitario, entro 8 giorni, si reca presso lo Sportello unico per firmare il contratto di soggiorno, presentando il visto di ingresso, il certificato di attribuzione del codice fiscale, un titolo idoneo che dimostri le modalità alloggiative e la garanzia economica del rientro in patria. Lo Sportello unico richiede successivamente il permesso di soggiorno alla Questura;
- rilascio del permesso di soggiorno e rilievo delle impronte digitali del lavoratore extracomunitario;
- instaurazione del rapporto di lavoro.

Il permesso di soggiorno, se rilasciato per motivi di lavoro, ha durata non superiore:

- a 9 mesi per lavoro stagionale;
- ad un anno per contratto a tempo determinato;
- a due anni per contratto a tempo indeterminato.

Il rinnovo del permesso di soggiorno deve essere richiesto almeno:

- 90 giorni prima della scadenza per lavoro a tempo indeterminato;
- 60 giorni prima della scadenza per lavoro a tempo determinato;
- 30 giorni prima della scadenza negli altri casi.

La durata del permesso rinnovato non può superare quella stabilita dal primo rilascio.

Per il lavoro stagionale sussiste una disciplina parzialmente diversa. L'autorizzazione al lavoro ha una durata minima di 20 giorni e massima di 9 mesi, anche considerando le attività da svolgere presso datori di lavoro diversi.

L'autorizzazione è rilasciata entro 20 giorni dalla ricezione della richiesta che può essere avanzata anche dalle associazioni di categoria dei datori di lavoro.

Il lavoratore che abbia già svolto lavoro stagionale ha diritto di precedenza per il rientro in Italia nell'anno successivo. Inoltre allo straniero venuto in Italia almeno due anni di seguito per prestare lavoro stagionale può essere rilasciato, nell'ipotesi di impieghi ripetitivi, un permesso di soggiorno pluriennale sino a tre annualità.

Il permesso di soggiorno per lavoro stagionale, se ne sussistono le condizioni, può essere convertito in permesso di soggiorno per lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato.

L'art. 27 del D.Lgs. n. 286 del 1998 detta particolari modalità e termini per il rilascio delle autorizzazioni al lavoro, dei visti di ingresso e dei permessi di soggiorno per lavoro subordinato per alcune specifiche categorie di lavoratori stranieri, fra cui:

- dirigenti o personale altamente specializzato di società aventi sede o filiali in Italia;
- lettori universitari di scambio o di madre lingua;
- traduttori e interpreti;
- lavoratori marittimi;
- lavoratori dipendenti da datori di lavoro stranieri e temporaneamente trasferiti all'estero presso datori italiani nell'ambito di un contratto di appalto;
- lavoratori occupati presso circhi o spettacoli viaggianti all'estero;
- giornalisti corrispondenti ufficialmente accreditati in Italia, dipendenti regolarmente retribuiti da organi di stampa quotidiani o periodici, ovvero da emittenti radiofoniche o televisive straniere;
- infermieri professionali assunti presso strutture sanitarie pubbliche e private.

Dal 1° Maggio 2004 sono entrati a far parte dell'Unione Europea altri 10 nuovi Stati membri, e precisamente:

- Repubblica Ceca
- Repubblica di Cipro
- Repubblica di Estonia
- Repubblica di Lettonia
- Repubblica di Lituania
- Repubblica di Malta
- Repubblica di Polonia
- Repubblica Slovacca
- Repubblica di Slovenia
- Repubblica di Ungheria

Ai cittadini provenienti da tali Stati, denominati neocomunitari, per l'accesso al lavoro, è riservata per un periodo transitorio di un biennio una specifica disciplina, per cui si possono continuare ad applicare misure restrittive per l'accesso al lavoro in Italia.

Tale restrizione non si applica ai cittadini ciprioti e maltesi, divenuti a tutti gli effetti cittadini comunitari.

6. Variazioni del rapporto di lavoro

Tutti i datori di lavoro, comprese le pubbliche amministrazioni sono tenuti a comunicare, entro 5 giorni, al competente Centro per l'Impiego, le seguenti trasformazioni di rapporto di lavoro⁵:

- da rapporto di tirocinio e di altra esperienza professionale a rapporto di lavoro subordinato;
- proroga del termine inizialmente stabilito per i contratti a termine;
- trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato;
- trasformazione da tempo parziale a tempo pieno;
- trasformazione da contratto di apprendistato a contratto a tempo indeterminato;
- trasformazione del rapporto di lavoro da impiegato a dirigente.

Anche tali adempimenti diverranno obbligatori dalla data stabilita dal più volte citato decreto interministeriale previsto dall'articolo 6 del d. lgs. 297/02.

7. Cessazione del rapporto di lavoro

Per ciò che concerne la cessazione, il datore di lavoro è obbligato a comunicare al Centro per l'impiego la cessazione dei rapporti di lavoro entro i 5 giorni successivi al recesso lavorativo.

8. Sanzioni

Le violazioni alle norme sul collocamento sono sanzionate penalmente per il mancato rispetto del principio di non discriminazione ed in via amministrativa per gli obblighi di comunicazione⁶.

La violazione dell'obbligo di comunicazione al Centro per l'impiego è punita con una sanzione amministrativa compresa tra 100 e 500 euro per ogni lavoratore.

⁵ D.Lgs. n. 181 del 2000, art. 4 bis, comma 5; Circ. n. 12 del 7 aprile 2003, Ministero del Lavoro; Circ. n. 37 del 24 novembre 2003, Ministero del Lavoro. Nella normativa non è indicata la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale.

⁶ L. n. 903 del 1977, artt. 14 comma 4 e 16 comma 1 (principio di non discriminazione); D.Lgs. n. 38 del 2000, art. 14; D.Lgs. n. 276 del 2003, art. 19; Circ. n. 37 del 24 novembre 2003, Ministero del Lavoro (adempimenti amministrativi).

E' comunque possibile sanare l'eventuale inadempimento rilevato in sede di accertamento ispettivo aderendo alla diffida impartita.

Dal momento dell'entrata in vigore dell'obbligo di comunicazione contestuale, l'eventuale inadempimento può essere sanato entro 5 giorni, con una sanzione pari a 50 euro.

Le sanzioni relative ai datori di lavoro che violano le disposizioni in materia di collocamento obbligatorio, esclusivamente di natura amministrativa (art. 15, l. 68/99; art. 8 DPR 333/2000; Circ. Min. Lav. 16.02.2001, n. 23) sono riconducibili alle seguenti fattispecie:

1. Mancato o ritardato invio del prospetto riepilogativo.

Sanzione: 516 euro, con una maggiorazione di 25 euro per ogni giorno di ulteriore ritardo;

2. Mancata assunzione del disabile nei termini.

Sanzione: 51 euro al giorno per ciascun lavoratore disabile non assunto;

3. Omesso pagamento (totale o parziale) del contributo per esonero parziale.

Sanzione: Maggiorazione del contributo dovuto con percentuale dal 5% al 24% su base annua.

La competenza relativa all'attività ispettiva in materia di assunzioni obbligatorie di disabili e all'applicazione delle sanzioni spetta alla Direzione provinciale del Lavoro competente per territorio, anche su segnalazione del servizio preposto al collocamento.

Le somme sono destinate al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili.

9. Ulteriori adempimenti del datore di lavoro

➤ Attualmente deve essere comunicato all'INAIL il giorno stesso dell'assunzione, anche tramite fax, il codice fiscale del lavoratore assunto o licenziato.

Detto obbligo decadrà quando verranno definiti i modelli unificati per le comunicazioni obbligatorie e le modalità di trasferimento dei dati⁷.

➤ All'atto dell'assunzione il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore la lettera d'assunzione contenente le seguenti informazioni:

- l'identità delle parti;

- il luogo di lavoro e, in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;

⁷ L'entrata in vigore del decreto legislativo n. 297/2002 ed in particolare dell'art. 6, comma 2, prevede l'obbligatorietà della comunicazione immediata.

- la data di inizio del rapporto di lavoro;
- il numero di matricola;
- la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- la durata del periodo di prova se previsto;
- l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- * l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
- * la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;
- * l'orario di lavoro (obbligatorio in caso di lavoro a tempo parziale);
- * i termini del preavviso in caso di recesso.

(*) questi punti possono essere omessi con rinvio alle norme del contratto collettivo di lavoro applicato al lavoratore.

- Il datore di lavoro può, prima dell'assunzione, sottoporre ad accertamento sanitario i lavoratori interessati tramite medici di sua fiducia. Un orientamento giurisprudenziale ritiene che il ricorso a medici non appartenenti alle strutture pubbliche per l'esecuzione di accertamenti sanitari è legittimo poiché, l'art. 5 della L. 20/05/1970 (*Statuto dei diritti dei lavoratori*) riguarda solo i lavoratori già assunti.

Quanto sopra non può riguardare gli apprendisti in quanto la visita medica prima dell'assunzione è obbligatoria presso una pubblica struttura ben definita oppure in mancanza della stessa presso un medico specializzato in medicina del lavoro.

10. Considerazioni finali

Le modifiche legislative evidenziano la volontà di facilitare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro con l'ausilio di un archivio aggiornato dei lavoratori in cerca di occupazione, evidenziando soprattutto i profili professionali e le esperienze di lavoro acquisite.

L'archivio, previsto anche in precedenza, con la nuova normativa ed avvalendosi di prodotti informatici e telematici, conta di ottenere un aggiornamento immediato dello stato occupazionale dei lavoratori.

I datori di lavoro sono facilitati nella ricerca di personale poiché, avvalendosi della collaborazione dei Centri per l'Impiego, possono individuare i lavoratori dotati delle caratteristiche professionali necessarie per lo svolgimento dell'attività.

Con l'emanazione del decreto interministeriale, si completerà il quadro normativo della riforma, finalizzato anche alla limitazione e riduzione del lavoro irregolare.

Appendice

1. Regime autorizzatorio ed accreditamenti

Presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali è istituito un apposito albo delle agenzie per il lavoro ai fini dell'attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, ed in particolare:

- agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività contemplate nell'articolo 20 del D.Lgs. 10-9-2003 n. 276;
- agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitate a svolgere esclusivamente una delle seguenti attività:
 - a) servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet ed extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
 - b) servizi di pulizia, custodia, portineria;
 - c) servizi, da e per stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
 - d) gestione di biblioteche, parchi musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
 - e) attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
 - f) attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
 - g) gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento CE n. 1260/1999 del 21 giugno 1999 del Consiglio, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
 - h) costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa.
- agenzie di intermediazione;
- agenzia di ricerca e selezione del personale;
- agenzie di supporto della ricollocazione professionale.

I requisiti richiesti per l'iscrizione all'albo delle agenzie di somministrazione di lavoro sono principalmente:

- costituzione in forma di società di capitali ovvero cooperativa o consorzio di cooperative, italiana o di altro Stato membro dell'Unione europea, nel caso di soggetti polifunzionali è ammessa la forma delle società di persone;
- la sede legale o una sua dipendenza in Italia o altro Stato membro dell'Unione europea;
- disponibilità di uffici in locali idonei allo specifico uso e di adeguate competenze professionali;
- assenza di condanne penali in capo agli amministratori, direttori generali e dirigenti;
- interconnessione con la borsa continua nazionale del lavoro;
- il rispetto dei dati personali del lavoratore;
- per la somministrazione di lavoro l'acquisizione di un capitale versato non inferiore a 600.000 Euro ovvero la disponibilità di 600.000 Euro tra capitale sociale versato e riserve indivisibili nel caso in cui l'agenzia sia costituita in forma di cooperativa;
- garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni;
- disposizione di un deposito cauzionale presso un istituto di credito con sede in Italia o altro Stato membro della Unione europea a garanzia dei crediti dei lavoratori e dei corrispondenti crediti contributivi;
- la regolare contribuzione ai fondi per la formazione e l'integrazione del reddito, il regolare versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, il rispetto degli obblighi previsti dal contratto collettivo di lavoro;
- nel caso di cooperative di produzione e lavoro la presenza di almeno 60 soci e tra di essi, come socio sovventore, almeno un fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione;
- l'indicazione della "somministrazione di lavoro" come oggetto sociale prevalente, anche se non esclusivo.

I requisiti richiesti per l'iscrizione all'albo delle agenzie di intermediazione di lavoro sono principalmente:

- acquisizione di un capitale versato non inferiore a 50.000 Euro;
- garanzia che l'attività interessi un ambito distribuito sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni;

- indicazione dell'attività di intermediazione come oggetto sociale prevalente, anche se non esclusivo.

I requisiti richiesti per l'iscrizione all'albo delle agenzie di ricerca e selezione del personale sono principalmente:

- acquisizione di un capitale versato non inferiore a 25.000 Euro;
- indicazione dell'attività di ricerca e selezione de personale come oggetto sociale prevalente, anche se non esclusivo.

Sono autorizzate allo svolgimento dell'attività di intermediazione le università pubbliche e private, comprese le fondazioni universitarie che hanno per oggetto l'alta formazione con specifico riferimento alle problematiche del mercato del lavoro, a condizione che svolgano la predetta attività senza finalità di lucro e fermo restando l'obbligo della interconnessione alla borsa continua nazionale del lavoro, nonché l'invio di ogni informazione relativa al funzionamento del mercato del lavoro.

Sono altresì 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.

Sono inoltre autorizzate allo svolgimento dell'attività di intermediazione le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori che siano firmatarie dei contratti di lavoro oltre all'ordine nazionale dei consulenti del lavoro con una apposita fondazione nell'ambito del Consiglio nazionale.

I soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono tenuti a versare ai fondi bilaterali un contributo pari al 4% della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per l'esercizio di attività di somministrazione e dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato.

2. Somministrazione di lavoro

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso, in forma scritta, da ogni soggetto denominato utilizzatore ed altro soggetto denominato somministratore, a ciò autorizzato.

Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e controllo dell'utilizzatore, nel caso di rapporto di lavoro a tempo indeterminato i lavoratori rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono attività lavorativa presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. La individuazione dei limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi di lavoro.

Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, oppure presso unità produttive nei quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione.