

**RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N. 117/1962**  
**"POLITICA SOCIALE – OBIETTIVI E NORME DI BASE".**

**ANNO 2023**

In merito all'applicazione, nella legislazione e nella pratica, della Convenzione in esame, si forniscono, in aggiornamento e a integrazione di quanto già fornito nei rapporti precedenti (2018), le risposte relative alle domande di cui all'articolato, nonché le informazioni richieste dalla Commissione di esperti nella domanda diretta.

**Parte I - Principi generali.**

La promozione del benessere individuale e collettivo, in attuazione di quanto previsto dalla Costituzione italiana, costituisce uno degli obiettivi fondamentali delle politiche pubbliche, così come la rimozione progressiva delle cause delle diseguaglianze e delle discriminazioni, esplicitamente richiamata nell'articolo 3 della Costituzione italiana (allegato 1). In tal senso, l'Italia si è posta come obiettivo quello di rimuovere le cause delle diseguaglianze di genere, sociali e territoriali, e di potenziare la partecipazione femminile al mercato del lavoro e l'inclusione di persone fragili, vulnerabili e dei giovani. La crisi scaturita dalla pandemia da Covid-19 ha messo sotto forte pressione la società intera, con effetti molto differenziati per gruppi socio-economici diversi, e impatti spesso più onerosi per fasce di popolazione già in partenza più fragili. Per rafforzare la resilienza delle nostre comunità e rendere l'Italia più inclusiva e più equa, il percorso di rilancio ha previsto interventi pubblici progressivi nei diversi settori per garantire la tenuta sociale e per prevenire e ridurre le diseguaglianze.

**Parte II - Miglioramento delle condizioni di vita.**

Molti sono gli strumenti di carattere normativo e non, che si muovono nel senso di favorire e migliorare le condizioni di vita delle persone e delle famiglie, adottando le necessarie misure e promuovendo i servizi sociali, con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita, le pari opportunità, la non discriminazione ed i diritti di cittadinanza, e di prevenire, eliminare o ridurre le condizioni di bisogno e di disagio individuale e familiare, derivanti da inadeguatezza di reddito, difficoltà sociali e condizioni di non autonomia. I Governi che si sono succeduti nel periodo successivo al precedente rapporto del 2018 hanno posto in essere, quindi, una molteplicità di azioni dal carattere trasversale. Tra tutte, si annoverano le seguenti.

**1. Piano nazionale degli interventi e dei servizi sociali 2021 – 2023.**

La Rete della protezione e dell'inclusione sociale, presieduta dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha discusso e approvato, nel luglio 2021, il *"Piano nazionale degli interventi e dei servizi sociali 2021-2023"* (allegato 2), che contiene al suo interno il Piano sociale nazionale 2021-2023 e il Piano per la lotta alla povertà 2021-2023. Nello specifico, il Piano sociale nazionale individua le priorità collegate al Fondo Nazionale Politiche Sociali (FNPS) e alla sua programmazione, distinguendo tra azioni di sistema più ampie e interventi rivolti alle persone di minore età. Le risorse complessivamente afferenti al FNPS ammontano ad euro 390.925.678,00 per ognuna delle annualità 2021, 2022, 2023. La quota minima di detto Fondo da destinare al rafforzamento degli interventi e dei servizi nell'area infanzia e adolescenza è stata aumentata, fin dall'anno 2020, al 50%.

In maniera analoga, il Piano per gli interventi e i servizi sociali di contrasto alla povertà costituisce lo strumento di programmazione del Fondo povertà. Esso individua i principali interventi di lotta alla povertà da portare avanti sul territorio e, nelle relative schede tecniche, ne esplicita obiettivi e caratteristiche.

Il Fondo Povertà è volto, fra l'altro, al potenziamento dei servizi individuati quali Livelli Essenziali delle Prestazioni Sociali (LEPS), ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, *"Disposizioni per l'introduzione di una misura nazionale di contrasto alla povertà"* (allegato 3) per la realizzazione dei progetti di inclusione sociale nell'ambito della misura di contrasto alla povertà. Il Fondo Povertà è stato originariamente istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 386, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, *"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016)"* (allegato 4). Le risorse complessivamente afferenti al Fondo Povertà nel triennio 2018-2020 sono state pari a euro 297.000.000,00 nel 2018, euro 347.000.000,00 nel 2019 ed euro 587.000.000,00 nel 2020. Attualmente dispone di una dotazione complessiva di euro 619.000.000,00 per il 2021, euro 552.094.934,00 per il 2022 ed euro 439.000.000,00 per il 2023, tenuto conto delle risorse destinate agli ambiti territoriali per il contributo relativo alle assunzioni degli assistenti sociali. Nell'ambito del Piano per gli interventi e i servizi sociali di contrasto alla povertà, va anche menzionata la misura, volta a prevenire le condizioni di povertà ed esclusione sociale dei c.d. *"care leavers"*, ovvero di coloro i quali, al compimento della maggiore età, vivono fuori dalla famiglia di origine sulla base di un provvedimento dell'autorità giudiziaria che ne ha disposto, durante la minore età, il collocamento in comunità residenziali o in affido eterofamiliare. Tale intervento ha il fine di consentire ai soggetti interessati, il completamento del percorso di crescita verso l'autonomia, garantendone la continuità dell'assistenza sino al compimento del ventunesimo anno d'età. L'articolo 1, comma 335 della legge 30 dicembre 2020, n. 178, *"Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023, corredata delle relative note"* (allegato 5), dispone l'integrazione della quota del Fondo povertà di 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023 da destinare al progetto *"care leavers"*.

Attraverso i suddetti Piani è stato avviato un percorso finalizzato a dare attuazione ad una variegata tipologia di LEPS, tra i quali sono stati individuati come prioritari:

- pronto intervento sociale;
- supervisione del personale dei servizi sociali;
- servizi sociali per le dimissioni protette;
- prevenzione dell'allontanamento familiare;
- servizi per la residenza fittizia;
- progetti per il dopo di noi e per la vita indipendente.

La citata legge n. 178/2020, all'articolo 1, commi 797-804, ha già introdotto in norma un livello essenziale delle prestazioni di assistenza sociale definito da un operatore ogni 5.000 abitanti e un ulteriore obiettivo di servizio definito da un operatore ogni 4.000 abitanti. Tale misura può qualificarsi come una precondizione necessaria di natura infrastrutturale dell'intero edificio del sistema dei servizi sociali.

In quest'ottica, al fine di potenziare il sistema dei servizi sociali comunali, ha previsto l'erogazione di un contributo economico a favore degli Ambiti sociali territoriali (ATS) in ragione del numero di assistenti sociali impiegati in proporzione alla popolazione residente. Il contributo ha la duplice finalità di potenziare il sistema dei servizi sociali comunali, gestiti in forma singola o associata, e i servizi rivolti ai beneficiari del Reddito di Cittadinanza (RdC) di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo n. 147/2017. Il contributo è così determinato: 40.000,00 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ATS, ovvero dai Comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 abitanti e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000; 20.000,00 euro annui per ogni assistente sociale assunto in numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 abitanti e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000. Ai sensi del comma 799, il contributo è attribuito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali a valere sulla quota del Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale, di cui all'articolo 1, comma 386, della sopracitata legge n. 208/2015. In sede di decreto annuale di riparto del Fondo è riservata a tale fine una quota massima di euro 180.000.000,00 annui a decorrere dall'anno 2021.

Per quanto riguarda le politiche volte alle persone di minore età, deve richiamarsi preliminarmente il lavoro di concertazione svolto in seno al Ministero del lavoro e delle politiche sociali che, negli scorsi anni, ha coinvolto tutti gli attori nelle politiche di tutela del diritto di bambini e ragazzi ad una famiglia, non solo i diversi livelli di governo territoriale, ma anche l'area del Terzo Settore e della società civile e che ha portato alla redazione condivisa di documenti di indirizzo dapprima in tema di affidamento familiare, successivamente in tema di accoglienza in strutture residenziali e, infine, sull'intervento con bambini e famiglie in situazioni di vulnerabilità. Tali linee di indirizzo costituiscono il principale riferimento per l'attuazione delle politiche per l'infanzia e l'adolescenza a valere sulle risorse del FNPS.

Inoltre, nell'ottica del lavoro di prevenzione e sostegno a favore delle famiglie c.d. "vulnerabili", è stato sperimentato, già a partire dal 2011, il Programma di Intervento per la Prevenzione dell'Istituzionalizzazione (P.I.P.P.I.). Il programma persegue, fra l'altro, la finalità di contrastare l'esclusione sociale dei minorenni e delle loro famiglie, favorendo azioni di promozione del loro benessere mediante accompagnamento multidimensionale, al fine di limitare le condizioni di disuguaglianza provocate dalla vulnerabilità e dalla negligenza familiare, che rischiano di segnare negativamente lo sviluppo dei bambini a livello sociale e scolastico. L'evoluzione naturale per il c.d. Modello P.I.P.P.I., ovvero l'insieme delle azioni e degli interventi declinati nelle Linee di indirizzo citate, è la definizione di un LEPS finalizzato a rispondere al bisogno di ogni bambino di crescere in un ambiente stabile, sicuro, protetto e "nutriente", contrastando attivamente l'insorgere di situazioni che favoriscono le disuguaglianze sociali, la dispersione scolastica, le separazioni inappropriate dei bambini dalla famiglia di origine, tramite l'individuazione delle idonee azioni, di carattere preventivo, che hanno come finalità l'accompagnamento non del solo bambino, ma dell'intero nucleo familiare in situazione di vulnerabilità, in quanto consentono l'esercizio di una genitorialità positiva e responsabile e la costruzione di una risposta sociale ai bisogni evolutivi dei bambini nel loro insieme.

La prevenzione dell'allontanamento familiare è finanziata con euro 3.937.500,00 dal FNPS e con 84.600.000,00 dal "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" - PNRR (allegato 6), con la linea 1.1.1 - Sostegno alle capacità genitoriali e prevenzione della vulnerabilità delle famiglie e dei bambini.

## **2. Piano di attuazione Nazionale della Garanzia Infanzia.**

Tra le priorità del precitato Piano nazionale per gli interventi e i servizi sociali vi è l'attuazione della Raccomandazione del Consiglio europeo del 14 giugno 2021, che istituisce una Garanzia europea per l'infanzia.

In attuazione della Raccomandazione è stato elaborato il "*Piano di Attuazione Nazionale della Garanzia Infanzia*" – PANGI (allegato 7), sottoposto alla Commissione europea nel mese di marzo 2022. Tale documento di programmazione ha un respiro di lungo periodo, proiettandosi fino al 2030. Il PANGI è stato redatto dal Gruppo di lavoro istituito in seno al Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Operativamente, la struttura del PANGI è stata modellata con l'individuazione di quattro sottogruppi di lavoro, coordinati da dirigenti dei ministeri o da esponenti del mondo istituzionale locale.

I gruppi di lavoro hanno delineato l'ossatura del Piano, evidenziando le seguenti priorità:

- educazione e cura della prima infanzia, istruzione, attività scolastica, un pasto sano al giorno a scuola;
- diritto alla salute e ad una nutrizione sana;
- prevenzione e contrasto alla povertà e allo svantaggio sociale, diritto all'abitare;
- *governance* e infrastrutture di sistema.

Il PANGI si rivolge a tutti i *target* individuati all'interno della Raccomandazione europea (minorenni in condizioni di povertà o a rischio di esclusione sociale), prevedendo, quindi, azioni o interventi specifici rivolti a:

- a) minorenni profughi dalla guerra in Ucraina;
- b) minorenni senza fissa dimora o in situazioni di grave disagio abitativo;

- c) minorenni con disabilità;
- d) minorenni con problemi di salute mentale;
- e) minorenni provenienti da un contesto migratorio o appartenenti a minoranze etniche, in particolare Rom;
- f) minorenni che si trovano in strutture di assistenza alternativa, in particolare istituzionale;
- g) minorenni in situazioni familiari precarie.

Inoltre, grazie alla connessione con politiche di livello nazionale, il PANGI lavora al rafforzamento degli interventi a favore di preadolescenti e adolescenti (soprattutto in considerazione delle problematiche rilevate durante l'emergenza Covid-19) e con i minorenni adottati, che spesso fronteggiano situazioni di istituzionalizzazione e di trascuratezza pregresse che incidono sul loro benessere psichico e sociale.

È rilevante sottolineare che i beneficiari degli interventi sono coinvolti anche attraverso meccanismi di partecipazione attiva nei processi istituzionali collegati alla Garanzia Infanzia. A tale scopo, è stato costituito a dicembre 2021, lo *Youth Advisory Board*; ne fanno parte 23 ragazze e ragazzi tra i 14 e i 21 anni, provenienti da tutta Italia, tra cui giovani italiani e con *background* migratorio, ragazze e ragazzi di seconda generazione, rom sinti e caminanti, *care leavers*, ragazze e ragazzi con disabilità, volontarie e volontari impegnati a diverso titolo nelle loro comunità.

Per quanto riguarda il Programma Nazionale Inclusione, di competenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, la concentrazione tematica del FSE+, dedicata alla *Child Guarantee*, prevede un ammontare complessivo di risorse, tra quelle europee e quelle in cofinanziamento, pari a circa euro 734.000.000,00 per il periodo 2021-2027. La concentrazione si declina in azioni che coprono tutta la fascia di età da 0 a 18 anni e oltre, almeno fino ai 21 anni.

### **3. Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).**

Nell'ambito del “*Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – PNRR*”, Missione 5 “*Inclusione e Coesione*”, nella quale ricadono gli interventi di competenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, è prevista la Componente 2 – “*Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore*”, con tre investimenti:

#### **- 1.1 - Sostegno alle persone vulnerabili e prevenzione dell'istituzionalizzazione.**

Il progetto è articolato in quattro *sub* misure/linee di attività orientate al raggiungimento degli obiettivi di prevenzione delle situazioni di vulnerabilità familiari e di prevenzione dell'istituzionalizzazione di minori e anziani:

1. sostenere le capacità genitoriali e prevenire la vulnerabilità delle famiglie e dei bambini (euro 84,6 milioni);
2. favorire la vita autonoma degli anziani (euro 307,5 milioni);
3. rafforzamento dei servizi sociali a domicilio per garantire una dimissione anticipata supportata e prevenire l'ospedalizzazione (euro 66 milioni);
4. rafforzare i servizi sociali e prevenire il *burn out* degli assistenti sociali (euro 42 milioni).

L'obiettivo generale del progetto è di favorire la deistituzionalizzazione e prevenire l'istituzionalizzazione, assicurando la presenza di servizi e strutture alternativi di livello adeguato e servizi sociali capaci di prendere effettivamente in carico le persone in condizioni di bisogno, secondo le seguenti linee di attività:

- a) azioni di sostegno alle capacità genitoriali e di prevenzione delle vulnerabilità di famiglie e minori;
- b) realizzazione di interventi per la vita autonoma e la deistituzionalizzazione degli anziani al fine del superamento del collocamento in case di riposo e residenze sanitarie assistenziali (RSA);
- c) rafforzamento dei servizi sociali domiciliari volti a garantire l'effettiva possibilità di dimissioni protette e a prevenire l'ospedalizzazione con servizi di monitoraggio, anche a distanza, e assistenza

- continuativi;
- d) rafforzare i servizi sociali prevenendo il *burn out* degli operatori.

**- 1.2 - Modelli di autonomia per le persone con disabilità.**

La proposta progettuale (si veda *infra* anche il par. 5, “*Persone con disabilità*”) mira a rinforzare il sistema di interventi volti alla tutela delle persone con disabilità e a favorirne l’inclusione sociale, sostenendo i principi di autodeterminazione e libera scelta.

Nella fattispecie, il progetto di investimento mira al perseguimento della possibilità di una vita autonoma per le persone con disabilità a partire dalla casa e dal lavoro, anche attraverso lo sfruttamento delle potenzialità offerte dalle nuove tecnologie informatiche, sia in ambito abitativo che lavorativo. Nello specifico, il progetto si compone di tre linee di attività, di cui la prima costituisce attività propedeutica alle due successive, che puntano alla realizzazione in pratica delle condizioni abitative e lavorative che permettono una vita autonoma:

- definizione e attivazione del progetto individualizzato;
- abitazione, adattamento degli spazi, domotica e assistenza a distanza;
- lavoro, sviluppo delle competenze digitali per le persone con disabilità coinvolte nel progetto e lavoro a distanza.

**- 1.3. *Housing temporaneo e stazioni di posta.***

La proposta progettuale mira a rafforzare il sistema di protezione e le azioni di inclusione a favore dei soggetti in condizioni di marginalità estrema, in particolare, ma non esclusivamente, quelli che si trovano in condizioni di non potere accedere ad un alloggio. Si tratta, solitamente, di individui singoli, ma si trovano in tale condizione a volte anche interi nuclei familiari.

Il progetto si propone di contribuire al superamento della situazione di criticità derivante dall’assenza di risorse finanziarie indispensabili per rendere fruibili le strutture e gli alloggi potenzialmente utilizzabili in alternativa al ricovero notturno dei c.d. “*dormitori*”, con investimenti mirati a livello territoriale, da realizzare attraverso i comuni, titolari dei servizi sociali territoriali, in particolare quelli di dimensioni maggiori e/o facenti parte di un’area metropolitana, secondo due linee di azione principale:

- *housing first*, che consiste in un’assistenza alloggiativa temporanea, ma di ampio respiro, fino a 24 mesi, tendenzialmente in appartamenti raccolti in piccoli gruppi sul territorio, destinati a singoli o piccoli gruppi di individui, ovvero a nuclei familiari in difficoltà estrema che non possono immediatamente accedere all’edilizia residenziale pubblica;
- stazioni di posta, che consistono in centri di servizio e inclusione a livello territoriale, che offrono, congiuntamente a una limitata accoglienza notturna, servizi ad ampio raggio, quali attività di presidio sociale e sanitario, ristorazione, distribuzione della posta per i residenti presso gli indirizzi fittizi comunali, mediazione culturale, *counseling*, orientamento al lavoro, consulenza legale, distribuzione di beni in riuso, banca del tempo.

**4. Lotta alla povertà.**

**4.1. Reddito di cittadinanza (RdC).**

Il decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, “*Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni*” (allegato 8), convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26, “*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, recante disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni*” (allegato 9), che sarà superato dalla normativa introdotta dal II decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, “*Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro*” (allegato 10) che ha introdotto l’Assegno di 5

inclusione (paragrafo 4.2) che entrerà in vigore dal 1° gennaio 2024, istituita al Capo 1 (articoli 1- 13), a decorrere dal mese di aprile 2019, il RdC, “quale misura fondamentale di politica attiva del lavoro a garanzia del diritto al lavoro, di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale, nonché diretta a favorire il diritto all'informazione, all'istruzione, alla formazione e alla cultura attraverso politiche volte al sostegno economico e all'inserimento sociale dei soggetti a rischio di emarginazione nella società e nel mondo del lavoro”.

Il RdC prevedeva un sostegno economico di dimensione più consistente, con l'effettività di un diritto alla presa in carico di tipo sociale e/o lavorativo, a seconda delle esigenze, basata su una valutazione e una progettualità individualizzate, non a caso definite formalmente come livelli essenziali delle prestazioni, al pari del beneficio economico. Il numero dei potenziali beneficiari della misura è, pertanto, diventato più consistente, con un sostanziale incremento dei nuclei familiari monocomponenti aventi diritto e l'allargamento ai nuclei composti anche da sole persone anziane, pur eventualmente beneficiarie di altre misure di sostegno, in particolare l'Assegno sociale e le relative maggiorazioni. A tal proposito si segnala che il RdC prendeva il nome di Pensione di cittadinanza (PdC) quando il nucleo è composto solo da persone con età pari o superiore a 67 anni o eventualmente conviventi con una o più persone in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza.

Il Reddito di cittadinanza si componeva di due parti. La prima parte costituita dall'assegnazione di un contributo, erogato mensilmente attraverso una carta di pagamento elettronica (Carta RdC), che varia in base al numero dei componenti il nucleo familiare e alle risorse economiche già possedute dal nucleo medesime. Era prevista una componente aggiuntiva per i nuclei familiari residenti in abitazione in locazione o che pagano il mutuo sulla casa di residenza.

La seconda parte si fondeva sul “*Patto per il lavoro*” predisposto dai Centri per l'impiego ovvero il “*Patto per l'inclusione sociale*” predisposto dai servizi sociali del Comune, che operano (in forma singola o associata) in rete con i servizi per l'impiego, i servizi sanitari e le scuole, nonché con soggetti privati attivi nell'ambito degli interventi di contrasto alla povertà, con particolare riferimento agli enti no profit. Il “*Patto per l'inclusione sociale*” riguarda l'intero nucleo familiare e prevede specifici impegni che vengono individuati sulla base di una valutazione delle problematiche e dei bisogni.

Il sopracitato decreto-legge n. 4/2019 individuava, all'articolo 2, i diversi requisiti di accesso alla misura. Con riferimento ai requisiti di cittadinanza, residenza e soggiorno, il destinatario doveva essere cittadino italiano o di uno dei Paesi facenti parte dell'Unione europea, ovvero suo familiare titolare del diritto di soggiorno o di soggiorno permanente. Se cittadino di Paesi terzi, doveva essere in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo, nonché residente in Italia per almeno dieci anni, di cui gli ultimi due in modo continuativo. Per quanto riguarda i requisiti reddituali e patrimoniali, la norma prevedeva il possesso di:

- un valore ISEE (Indicatore della situazione economica equivalente) inferiore a euro 9.360,00;
- un valore del patrimonio immobiliare, diverso dalla casa di abitazione, non superiore a euro 30.000,00; un valore del patrimonio mobiliare non superiore a euro 6.000,00, accresciuta di euro 2.000,00 per ogni componente il nucleo familiare successivo al primo, fino ad un massimo di euro 10.000,00, incrementato di ulteriori euro 1.000,00 per ogni figlio successivo al secondo e ulteriormente incrementati di euro 5.000,00 per ogni componente con disabilità, come definita a fini ISEE, presente nel nucleo;
- un valore del reddito familiare inferiore ad una soglia di euro 6.000,00 annui, incrementata a euro 7.560,00 ai fini dell'accesso alla PdC e a euro 9.360,00 nei casi in cui il nucleo familiare risieda in abitazione in locazione. La soglia veniva moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza (pari ad 1 per il primo componente, incrementato di 0,4 per ogni ulteriore componente maggiorenne e di 0,2 per ogni ulteriore componente di minore età, fino ad un massimo di 2,1 o 2,2

nel caso siano presenti componenti in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza).

Il richiedente non doveva essere sottoposto a misura cautelare personale, anche adottata a seguito di convalida dell'arresto o del fermo, nonché esser stato condannato in via definitiva, nei dieci anni precedenti la richiesta, per i delitti previsti dagli articoli 270-bis (*"Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico"*), 280 (*"Attentato per finalità terroristiche o di eversione"*), 289-bis (*"Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione"*), 416-bis (*"Associazioni di tipo mafioso anche straniere"*), 416-ter (*"Scambio elettorale politico-mafioso"*), 422, (*"Strage"*), e 640-bis (*"Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche"*), tutti del codice penale, per i delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dal predetto articolo 416-bis ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo.

Beneficiario della misura non era il singolo individuo, ma il nucleo familiare, definito ai fini ISEE, tenuto conto delle modifiche apportate dalla disciplina del Reddito di cittadinanza, e poteva risultare composto anche da una persona sola.

Il beneficio economico è condizionato alla dichiarazione da parte dei componenti del nucleo familiare maggiorenni di immediata disponibilità al lavoro, nonché all'adesione ad un percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale.

Nell'ambito del *"Patto per il lavoro"* e del *"Patto per l'inclusione sociale"*, i beneficiari sono inoltre tenuti a fornire la propria disponibilità per la partecipazione a progetti a titolarità dei comuni, utili alla collettività, in ambito culturale, sociale, artistico, ambientale, formativo e di tutela dei beni comuni, da svolgere presso il medesimocomune di residenza. Tali obblighi riguardano tutti i componenti adulti non già occupati e non frequentanti un regolare corso di studi. Venivano esclusi i beneficiari della Pensione di cittadinanza ovvero i beneficiari del Reddito di cittadinanza titolari di pensione diretta o comunque di età pari o superiore a 65 anni, i componenti con disabilità, fatta salva ogni iniziativa di collocamento mirato e i conseguenti obblighi ai sensi della medesima disciplina, nonché i componenti con carichi di cura.

La disciplina in materia di RdC che sarà superata dalla disciplina dell'Assegno di inclusione a decorrere da gennaio 2024, prevedeva, altresì, puntuali sanzioni nei casi in cui venissero forniti, con dolo, dati e notizie non rispondenti al vero nel corso della procedura di richiesta del RdC. Le pene prevedevano la reclusione da due a sei anni, oltre alla decadenza dal beneficio e al recupero di quanto indebitamente percepito, comunque disposti anche in assenza di dolo. In caso di dolo, il RdC non potrà essere nuovamente richiesto, se non decorsi dieci anni dalla richiesta che ha dato luogo alla sanzione. Si prevede altresì la decadenza dal beneficio al verificarsi di specifiche condizioni riguardanti gli adempimenti.

Quanto ai dati numerici, si rileva che i nuclei beneficiari di almeno una mensilità di RdC/PdC, in riferimento all'anno 2019, sono stati 1,1 milioni, per un totale di 2,7 milioni di persone coinvolte. Invece, per l'annualità 2020, hanno beneficiato della misura circa 1,6 milioni di nuclei, per un totale di 3,7 milioni di persone coinvolte. I numeri sono saliti ulteriormente nel 2021: i nuclei beneficiari di almeno una mensilità sono risultati quasi 1,8 milioni, per un totale di poco meno di 4 milioni di persone coinvolte. Nel 2022 si è registrata una flessione: 1,7 milioni di nuclei, per un totale di 3,7 milioni di persone.

Nei primi mesi dell'anno 2023, si registra la presenza di 1,2 milioni di nuclei e 2,6 milioni di persone. Secondo quanto emerso dai dati dell'Osservatorio dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS), nel mese di aprile 2023, i nuclei percettori RdC/PdC scendono intorno ai 956.817.

In riferimento all'anno 2023, la durata del beneficio è pari a 12 mesi per i nuclei con presenza al loro interno di soggetti con età superiore ai 60 anni, disabili e minori. Per tutti gli altri la durata è prevista per 7 mesi, a meno che non siano stati presi in carico dai servizi sociali entro il 30 giugno 2023.

**A decorrere dal 1° gennaio 2024 la misura del RdC è stata modificata, con contestuale subentro della nuova misura dell'Assegno di inclusione.**

#### **4.2. Assegno di inclusione.**

Il decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, “*Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro*” convertito con legge 3 luglio 2023, n. 85 (allegato 10) ha introdotto l’Assegno di inclusione che entrerà in vigore dal 1° gennaio 2024 come misura di contrasto alla povertà, alla fragilità e all’esclusione sociale, rivolto alle famiglie in cui sono presenti disabili, minori o over 60.

L’assegno di inclusione prevede l’erogazione di un beneficio economico, riconosciuto, a richiesta di uno dei componenti del nucleo familiare, a garanzia delle necessità di inclusione dei componenti di nuclei familiari con disabilità, nonché dei componenti minorenni o con almeno sessant’anni di età. Per ricevere il beneficio economico, il richiedente deve effettuare l’iscrizione presso il neo istituito “**Sistema Informativo per l’Inclusione Sociale e Lavorativa**” (SIISL), al fine di sottoscrivere un patto di attivazione digitale. Il percorso di attivazione viene attuato per mezzo della citata piattaforma attraverso l’invio automatico dei dati del nucleo familiare al servizio sociale del comune di residenza, per l’analisi e la presa in carico dei componenti con bisogni complessi per l’attivazione degli eventuali sostegni.

Il percorso viene definito nell’ambito di uno o più progetti finalizzati a identificare i bisogni del nucleo familiare nel suo complesso e dei singoli componenti. Sono tenuti all’obbligo di adesione e alla partecipazione attiva a tutte le attività formative, di lavoro, nonché alle misure di politica attiva, individuate nel progetto di inclusione sociale e lavorativa i componenti del nucleo familiare, maggiorenni, che esercitano la responsabilità genitoriale, non già occupati e non frequentanti un regolare corso di studi, e che non abbiano carichi di cura.

Sono, invece, esclusi dai richiamati obblighi i beneficiari titolari di pensione diretta o comunque di età pari o superiore a sessanta anni, i componenti con disabilità, come definita dalla legge 2 marzo 1999, n. 68, “*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*” (allegato 11), i componenti affetti da patologie oncologiche, i componenti con carichi di cura, valutati con riferimento alla presenza di soggetti minori di tre anni di età, di tre o più figli minori di età, ovvero di componenti il nucleo familiare con disabilità o non autosufficienza. I componenti con disabilità o di età pari o superiore a sessanta anni possono comunque richiedere l’adesione volontaria a un percorso personalizzato di accompagnamento all’inserimento lavorativo o all’inclusione sociale.

Nell’ambito della valutazione multidimensionale, inoltre, i componenti del nucleo familiare, di età compresa tra 18 e 59 anni attivabili al lavoro, vengono avviati ai Centri per l’impiego per la sottoscrizione del patto di servizio personalizzato, di cui all’articolo 20, decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, “*Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell’articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*” (allegato 12), che può prevedere l’adesione ai percorsi formativi previsti dal Programma nazionale per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL).

Ai fini dell’accesso alla misura, è richiesto il possesso congiunto, da parte dei nuclei familiari al momento della presentazione della richiesta e per tutta la durata dell’erogazione del beneficio, di requisiti di residenza e soggiorno ed economici.

In relazione ai primi, si richiede che:

- il richiedente deve essere cittadino dell’Unione o suo familiare che sia titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, ovvero cittadino di Paesi terzi in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo, ovvero titolare dello *status* di protezione internazionale;
- al momento della presentazione della domanda, il richiedente deve essere residente in Italia per almeno cinque anni, di cui gli ultimi due anni in modo continuativo;
- residente in Italia. Tale requisito è esteso ai componenti del nucleo familiare che rientrano nel parametro della scala di equivalenza di cui all’articolo 2, comma 4.

Quanto ai requisiti economici, il nucleo familiare deve essere in possesso congiuntamente di:

- un valore ISEE in corso di validità non superiore a euro 9.360,00;
- un valore del patrimonio immobiliare, come definito ai fini ISEE, diverso dalla casa di abitazione (quest'ultima, comunque, non superiore ai fini IMU a euro 150.000,00), non superiore a euro 30.000,00;
- un valore del patrimonio mobiliare (depositi, conti correnti) non superiore a una soglia di euro 6.000,00, accresciuta di euro 2.000,00 per ogni componente il nucleo familiare successivo al primo, fino a un massimo di euro 10.000,00, incrementato di ulteriori euro 1.000,00 per ogni minorenne successivo al secondo; i già menzionati massimali sono ulteriormente incrementati di euro 5.000,00 per ogni componente in condizione di disabilità e di euro 7.500,00 per ogni componente in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza;
- un valore del reddito familiare inferiore ad una soglia di euro 6.000,00 annui, moltiplicata per il corrispondente parametro della specifica scala di equivalenza. Se il nucleo familiare è composto da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni ovvero da persone di età pari o superiore a 67 anni o da altri familiari tutti in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza, la soglia di reddito familiare è fissata in euro 7.560,00 annui.

Ulteriori requisiti, per colui che richiede l'accesso alla misura dell'Assegno di inclusione, sono la non sottoposizione a misura cautelare personale, a misura di prevenzione, nonché la mancanza di sentenze definitive di condanna, intervenute nei dieci anni precedenti la richiesta, come indicate nell'articolo 8, comma 3, del già citato decreto-legge n. 48/2023.

Il beneficio economico dell'assegno di inclusione, su base annua, si compone di due elementi:

- integrazione del reddito familiare fino alla soglia di euro 6.000,00 annui, ovvero di euro 7.560,00 annui se il nucleo familiare è composto da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni ovvero da persone di età pari o superiore a 67 anni e da altri familiari tutti in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza, moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza.
- componente aggiuntiva per i nuclei familiari residenti in abitazione concessa in locazione per un importo pari all'ammontare del canone annuo previsto nel contratto in locazione, fino ad un massimo di euro 3.360,00 annui, ovvero di euro 1.800,00 annui se il nucleo familiare è composto da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni ovvero da persone di età pari o superiore a 67 anni e da altri familiari tutti in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza.

Beneficiario della misura non è il singolo individuo, ma il nucleo familiare. Ai fini del riconoscimento del beneficio e del rispetto dei requisiti, il nucleo familiare è quello definito ai fini ISEE, tenuto conto delle modifiche apportate dalla disciplina dell'Assegno di Inclusione e può risultare anche composto da una sola persona.

Al pari della disciplina del Reddito di Cittadinanza, si prevedono sanzioni nei casi in cui vengano forniti, con dolo, dati e notizie non rispondenti al vero nel corso della procedura di richiesta dell'assegno di inclusione. Le pene prevedono la reclusione da due a sei anni. L'omessa comunicazione delle variazioni del reddito o del patrimonio, nonché di altre informazioni dovute e rilevanti ai fini del mantenimento del beneficio è, invece, punita con la reclusione da uno a tre anni. Alla condanna in via definitiva del beneficiario per i richiamati reati o per un delitto non colposo che comporti l'applicazione di una pena non inferiore a un anno di reclusione, nonché all'applicazione con provvedimento definitivo di una misura di prevenzione da parte dell'autorità giudiziaria, consegue, di diritto, l'immediata decadenza dal beneficio e il beneficiario è tenuto alla restituzione di quanto indebitamente percepito.

#### **4.3. Agevolazioni alle famiglie economicamente svantaggiate.**

L'articolo 9, comma 11, del citato decreto legislativo n. 147/2017, prevede che le agevolazioni relative alle tariffe elettriche riconosciute alle famiglie economicamente svantaggiate, di cui all'articolo 1, comma 375, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, *"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2006)"* (allegato 13), e quelle relative alla compensazione per la fornitura di gas naturale, che sono state estese ai medesimi soggetti dall'articolo 3, comma 9, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, *"Misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale"* (allegato 14), convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, *"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, recante misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale"* (allegato 15), siano attivate in favore dei beneficiari del Reddito di Inclusione (REI), secondo le stesse modalità previste per i beneficiari della Carta acquisti. A questi ultimi è estesa l'agevolazione per la fornitura di gas naturale. Le predette agevolazioni potranno essere richieste, in sede di domanda di REI.

L'articolo 5, comma 7 del citato decreto-legge n. 4/2019, convertito con modificazioni dalla già menzionata legge n. 26/2019, ha inoltre previsto quanto segue: *"Ai beneficiari del Reddito di cittadinanza sono estese le agevolazioni relative alle tariffe elettriche riconosciute alle famiglie economicamente svantaggiate, di cui all'articolo 1, comma 375, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, e quelle relative alla compensazione per la fornitura di gas naturale, estese ai medesimi soggetti dall'articolo 3, comma 9, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2"*.

Dal 1° gennaio 2021 i bonus sociali elettrico, gas e acqua per disagio economico sono riconosciuti automaticamente ai cittadini/nuclei familiari che ne hanno diritto. Per attivare il procedimento per il riconoscimento automatico dei bonus sociali agli aventi diritto è necessario e sufficiente presentare la Dichiarazione Sostitutiva Unica (DSU) ogni anno e ottenere un'attestazione di ISEE entro la soglia di accesso ai bonus, oppure risultare titolari di Reddito/Pensione di cittadinanza.

Non da ultimo si rende noto che l'articolo 57-bis, comma 2, del decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124, *"Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili"* (allegato 16), convertito con modificazioni dalla legge 19 dicembre 2019, n. 157, *"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124, recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili"* (allegato 17), introduce l'accesso alla fornitura del servizio di gestione integrato dei rifiuti urbani a condizioni tariffarie agevolate per gli utenti domestici in condizioni economico-sociali disagiate (Bonus rifiuti). Stabilisce, inoltre, che gli utenti beneficiari sono individuati con criteri analoghi a quelli utilizzati per i bonus sociali relativi all'energia elettrica, al gas e al servizio idrico integrato.

#### **4.4. Assegno sociale.**

In aggiornamento a quanto già comunicato nel rapporto presentato dal Governo italiano nel 2018 sulla Convenzione n. 117 (allegato 18, pag. 8-10), con riferimento all'assegno sociale, si evidenzia che - in relazione al dato anagrafico - dal 1° gennaio 2019, il requisito minimo di età è pari a 67 anni.

Con riferimento al beneficio spettante, si precisa che l'importo dell'assegno per il 2023 è pari a euro 503,27 per 13 mensilità. Il limite di reddito è pari a euro 6.542,51 annui o, se il soggetto è coniugato, ad euro 13.085,02.

#### **5. Persone con disabilità.**

Tra le politiche sociali principalmente dirette al benessere delle persone con disabilità, anziani o non autosufficienti, si segnalano:

- il *"Piano Nazionale per la Non Autosufficienza 2022-2024"* e riparto del Fondo per le non

- autosufficienze (allegato 19);
- il Fondo per le persone con disabilità grave prive del sostegno familiare istituito dalla legge 22 giugno 2016, n. 112, *“Disposizioni in materia di assistenza in favore delle persone con disabilità grave prive del sostegno familiare”* (allegato 20);
- il *“Piano Nazionale Ripresa e Resilienza – PNRR”*, Missione 5, Componente 2 *“Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore”*, Sottocomponente *“Servizi sociali, disabilità e marginalità sociale”*;
- Legge 23 marzo 2023, n. 33, *“Deleghe al Governo in materia di politiche in favore delle persone anziane”* (allegato 21), con decreti attuativi, da adottare entro il 31 gennaio 2024.

### **5.1. Fondo nazionale per le non autosufficienze.**

Il Fondo nazionale per le non autosufficienze (F.N.A.) è stato istituito nel 2006 presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi dell'articolo 1, comma 1264, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, *“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)”* (allegato 22) per l'attuazione dei livelli essenziali delle prestazioni assistenziali da garantire su tutto il territorio nazionale, con riguardo alle persone non autosufficienti e nell'ambito dell'offerta integrata di servizi socio-sanitari per la dignitosa permanenza in casa evitando l'istituzionalizzazione.

Le risorse del Fondo sono aggiuntive rispetto alle risorse destinate alle prestazioni e ai servizi sociali e di rilevanza sociale nell'assistenza socio-sanitaria a favore delle persone non autosufficienti, da parte delle Regioni, nonché da parte delle autonomie locali.

Il Fondo ha assunto carattere strutturale con legge n. 208/2015, con dotazione crescente: da euro 400 milioni per il 2016 ad euro 450 milioni per il biennio 2017-2018. Anche per il Piano per la non autosufficienza del triennio 2019-2021, le risorse sono aumentate e si è previsto che gli interventi a valere sulle risorse del Fondo non siano più intesi come addizionali rispetto a quelli definiti a livello regionale e locale, ma costituiscono il nucleo delle prestazioni rivolte a beneficiari nelle medesime condizioni in tutto il territorio nazionale.

Lo stanziamento del Fondo è stato incrementato per l'anno 2020 per gli effetti della legge 27 dicembre 2019, n. 160, *“Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022”* (allegato 23), articolo 1, comma 331. In aggiunta, con decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, *“Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”* (allegato 24), convertito in legge 17 luglio 2020, n. 77, *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, recante misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”* (allegato 25), sono state introdotte misure a sostegno della ripresa del Paese dalla crisi per pandemia Covid-19 e lo stanziamento del F.N.A. ed incrementi, anche per la realizzazione di progetti per la vita indipendente e l'inclusione attiva delle persone con disabilità dai 18 ai 64 anni.

Inoltre, con legge 30 dicembre 2021, n. 234, *“Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024”* (allegato 26), all'articolo 1, comma 168, la dotazione del Piano nazionale per la non autosufficienza 2019-2021 è stata incrementata per gli anni dal 2021 al 2025.

Con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 3 ottobre 2022 (allegato 27) è stato adottato il Piano Nazionale per la non Autosufficienza ed il riparto del Fondo per le non autosufficienze per il triennio 2022-2024 e sono state apportate significative innovazioni su temi come la disabilità e la non autosufficienza, con particolare attenzione alla popolazione anziana. Le risorse complessivamente afferenti nel triennio 2022-2024 sono pari ad euro 822 milioni nel 2022, euro 865,3 milioni nel 2023 ed euro 913,6 milioni nel 2024.

I livelli essenziali di erogazione, ai sensi dell'articolo 1, comma 162, della citata legge n. 234/2021, sono i servizi socio-assistenziali volti a promuovere la continuità e la qualità di vita a domicilio e nel contesto sociale di appartenenza, in riferimento a tre aree: Linea 1.1, Assistenza domiciliare sociale e assistenza sociale integrata con i servizi sanitari; Linea 1.2. Servizi sociali di sollievo; Linea 1.3. Servizi sociali di supporto.

Annualità	Risorse del Fondo nazionale per le non-autosufficienze
2019	€ 573.200.000,00
2020	€ 691.000.000,00
2021	€ 668.900.000,00
2022	€ 822.000.000,00
2023	€ 865.300.000,00
2024	€ 913.600.000,00

Per i progetti di vita indipendente e l'inclusione attiva nella società delle persone con disabilità, per il triennio del Nuovo Piano, sono assegnate risorse corrispondenti ad euro 14.640.000,00 per ciascuna annualità, per servizi in applicazione dell'articolo 19 della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità ed in attuazione della Raccomandazione Rec(2006)5 sul Piano d'Azione del Consiglio d'Europa 2006-2015, della Strategia Europea sulla disabilità 2010-2020 COM(2010)636 e le priorità del primo Programma d'azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità, adottato con decreto del Presidente della Repubblica del 4 ottobre 2013 (allegato 28), predisposto dall'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, *"Ratifica ed esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, con Protocollo opzionale, fatta a New York il 13 dicembre 2006 e istituzione dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità"* (allegato 29).

Per facilitare l'accesso ai servizi socio-sanitari, sono previsti Punti Unici di Accesso (PUA), a quali, ai sensi dell'articolo 1, comma 163, della citata legge n. 234/2021, sono dedicati euro 20 milioni per il 2022 ed euro 50 milioni per ciascun anno del biennio 2023-2024, da destinare alle assunzioni di personale con professionalità sociale presso gli ATS.

Gli stanziamenti consentono l'introduzione dei LEPS: interventi, servizi, attività, prestazioni integrate finalizzate a garantire - con carattere di universalità su tutto il territorio nazionale - qualità della vita, pari opportunità, non discriminazione, prevenzione, eliminazione o riduzione delle condizioni di svantaggio e di vulnerabilità, ai sensi dell'articolo 1, commi 159-171, della citata legge n. 234/2021.

Gli ATS sono le sedi dedicate alla programmazione, coordinamento, realizzazione e gestione degli interventi utili al raggiungimento dei LEPS ed erogano servizi socio-assistenziali per promuovere la continuità e qualità di vita a domicilio e nel contesto sociale di appartenenza delle persone anziane non autosufficienti nelle seguenti aree:

- assistenza domiciliare sociale e assistenza sociale integrata con i servizi sanitari;
- servizi sociali di sollievo per le persone anziane non autosufficienti e le loro famiglie;
- servizi sociali di supporto per le persone anziane non autosufficienti e le loro famiglie.

## 5.2. Fondo per le persone con disabilità grave prive del sostegno familiare istituito dalla legge 22 giugno

**2016, n. 112, “Disposizioni in materia di assistenza in favore delle persone con disabilità grave prive del sostegno familiare” (c.d. “Dopo di Noi”).**

Il fondo è stato istituito in attuazione dei principi stabiliti dagli articoli 2, 3, 30, 32 e 38 della Costituzione italiana, articoli 24 e 26 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea e articoli 3 e 19 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità del 13 dicembre 2006, per assistenza, cura e protezione delle persone con disabilità grave prive di sostegno familiare o comunque in vista del venir meno del sostegno stesso, attraverso la progressiva presa in carico della persona interessata già durante l’esistenza in vita dei genitori. Il Fondo è stato istituito con le seguenti dotazioni:

Anno	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Risorse	90.000.000 Euro	38.300.000 Euro	51.100.000 euro	56.100.000 euro	78.100.000 euro	76.100.000 euro	76.100.000 euro

Con la citata legge n. 178/2020 è stata assegnata al Fondo una disponibilità di euro 76.100.000,00 per ciascuno degli anni 2021-2023.

Sulla base del principio dell’autodeterminazione e libertà di scelta e di un progetto personalizzato dell’utente, con valutazione socio-sanitaria multidimensionale e sentita la famiglia, sono finanziate progettualità territoriali per:

- programmi di intervento volti a favorire percorsi di deistituzionalizzazione e di supporto alla domiciliarità con percorsi di supporto alla domiciliarità in abitazioni o gruppi-appartamento che riproducano le condizioni abitative e relazionali della casa familiare (articolo 4, comma 1, lettera a, legge n. 112/2016);
- interventi per la permanenza temporanea in una soluzione abitativa extrafamiliare per far fronte ad eventuali situazioni di emergenza, nel rispetto della volontà delle persone con disabilità grave, ove possibile, dei loro genitori o di chi ne tutela gli interessi;
- soluzioni alloggiative di tipo familiare e di *co-housing*, che possono comprendere il pagamento degli oneri di acquisto, di locazione, di ristrutturazione e di messa in opera degli impianti e delle attrezzature (articolo 4, comma 1, lettera c, legge n. 112/2016);
- programmi di accrescimento della consapevolezza, di abilitazione e di sviluppo delle competenze per la gestione della vita quotidiana e per il raggiungimento del maggior livello di autonomia possibile (articolo 4, comma 1, lettera d, legge n. 112/2016);
- in via residuale, interventi per la permanenza temporanea in una soluzione abitativa extrafamiliare per far fronte ad eventuali situazioni di emergenza (articolo 4, comma 1, lettera e, legge n. 112/2016).

L’articolo 6 della legge n. 112/2016, infine, favorisce l’istituzione di *trust*, vincoli di destinazione e fondi speciali composti di beni sottoposti a vincolo di destinazione in favore delle quali sono istituiti, che perseguano come finalità esclusiva l’inclusione sociale, la cura e l’assistenza delle persone con disabilità grave, mediante la previsione di esenzioni e agevolazioni fiscali (esenzione dall’imposta sulle successioni e sulle donazioni, imposte di registro, ipotecaria e catastale applicate in misura fissa, esenzioni dall’imposta di bollo).

### **5.3. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).**

Il PNRR destina risorse ingenti a linee di intervento rivolte alle persone con disabilità e agli anziani non autosufficienti, in previsione di riforme mirate sia al rafforzamento dei servizi sociali territoriali (Missione 5) sia al potenziamento dell’assistenza sanitaria, in particolare di quella territoriale (Missione 6).

Sono di competenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali le misure di cui alla Missione 5, Componente 2 del PNRR, “*Inclusione e coesione*”, i seguenti investimenti:

1. Investimento 1.1, Sostegno alle persone vulnerabili e prevenzione dell'istituzionalizzazione degli anziani non autosufficienti, euro 500.100.000,00;
2. Sub investimento 1.1.2, Azioni per una vita autonoma e deistituzionalizzazione per gli anziani, euro 307.500.000,00;
3. Investimento 1.2, Percorsi di autonomia per persone con disabilità, euro 500.000.000,00;
4. Investimento 1.3, Housing Temporaneo e stazioni di posta, euro 450.000.000,00.

Le linee di attività dedicate agli anziani non autosufficienti e alle persone con disabilità (Investimenti 1.1 e 1.2) rafforzano il lato sociale dell'assistenza sociosanitaria, in sinergia con i corrispondenti Investimenti 1.1 e 1.2 della Missione 6 (Salute), Componente 1 del PNRR (“*Case della Comunità e domiciliarità: rafforzamento dell'offerta sanitaria dell'assistenza territoriale*”) per un percorso convergente verso un sistema integrato.

Con il decreto direttoriale n. 98 del 9 maggio 2022 (allegato 30), il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha assegnato ai vari ambiti territoriali in Italia le risorse economiche del PNRR, al fine di favorire attività di inclusione sociale per soggetti fragili e vulnerabili, come famiglie e bambini, anziani non autosufficienti, disabili e persone senza dimora.

Nel piano di investimento, le principali direttive mirano ad una proficua integrazione tra sistema sanitario e sistema sociale. Il sistema integrato è progettato con rilevanti investimenti infrastrutturali per la prevenzione dell'istituzionalizzazione e la deistituzionalizzazione attraverso soluzioni alloggiative e dotazioni tecnologiche per la domiciliarità e la formazione digitale per il lavoro.

Sul piano programmatico delle politiche sociali, sono previste due riforme: la legge quadro per la disabilità e quella sul sistema degli interventi in favore degli anziani non autosufficienti.

Per quanto riguarda la riforma della disabilità, il PNRR prevede alcune direttive comuni alla materia della non autosufficienza, come ad esempio la deistituzionalizzazione e la promozione dell'autonomia delle persone con disabilità. In tal senso, l'obiettivo si realizza attraverso: il rafforzamento e la qualificazione dell'offerta di servizi sociali da parte degli ATS, la semplificazione dell'accesso ai servizi socio-sanitari, la revisione delle procedure per l'accertamento delle disabilità, la promozione dei progetti di vita indipendente, la promozione delle unità di valutazione multidimensionale sui territori, in grado di definire progetti individuali e personalizzati ex articolo 14, legge 8 novembre 2000, n. 328, “*Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali*” (allegato 31), anche attraverso l'implementazione territoriale dei PUA per le persone con disabilità, quali strumenti per la valutazione multidimensionale.

#### **5.4. Legge 23 marzo 2023, n. 33, “*Deleghe al Governo in materia di politiche in favore delle persone anziane*” (v. allegato 20).**

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è, altresì, impegnato nella riforma del *welfare* a favore delle persone anziane, per adeguare il sistema di *welfare* italiano ai nuovi bisogni sociali degli over 65, con diffusione dei servizi socio-assistenziali per la continuità e qualità della vita a domicilio e nel contesto sociale delle persone, anche per le persone non autosufficienti, per migliorare l'esercizio delle funzioni di competenza degli enti e degli ATS, per la piena realizzazione dei LEPS. Con decreti attuativi da adottare entro il 31 gennaio 2024 saranno definiti la prestazione universale, il riordino delle agevolazioni fiscali e contributive vigenti, nonché le azioni formative anche per i familiari *caregiver*.

Viene promossa la valutazione multidimensionale bio-psico-sociale delle capacità e dei bisogni di natura sociale, sanitaria e sociosanitaria ai fini dell'accesso a un *continuum* di servizi per le persone anziane fragili e per le persone anziane non autosufficienti, centrato sulle necessità della persona e del suo contesto familiare e sulla effettiva presa in carico del paziente anziano. Tale valutazione si svolge presso i PUA.

Nell'esercizio della delega, il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

- promozione del benessere e della salute delle persone anziane e facilitare le famiglie a sostenere il carico assistenziale durante la terza età della propria vita e gli inevitabili costi correlati, in particolare nel caso di non autosufficienza;
- programmi di intervento di sanità preventiva presso il domicilio;
- assistenza domiciliare sociale e assistenza sociale integrata con i servizi sanitari;
- servizi sociali di sollievo per le persone anziane non autosufficienti e le loro famiglie;
- servizi sociali di supporto per le persone anziane non autosufficienti e le loro famiglie;
- misure innovative per l'invecchiamento attivo, azioni di facilitazione per la promozione dell'autonomia e mobilità nei contesti urbani ed extraurbani; inclusione sociale con programmi di contrasto all'isolamento e all'esclusione sociale e civile, coinvolgimento delle persone anziane in attività di utilità sociale e volontariato;
- promozione, con rigenerazione urbana e riuso del patrimonio costruito, di nuove forme di domiciliarità e coabitazione solidale domiciliare per le persone anziane sia di *senior cohousing* che di *cohousing* intergenerazionale;
- semplificazione ed integrazione delle procedure di accertamento e valutazione della condizione di persona anziana non autosufficiente, con la valutazione multidimensionale unificata secondo criteri standardizzati e omogenei basati su linee guida validate a livello nazionale, finalizzata all'identificazione dei fabbisogni di natura bio-psico-sociale, sociosanitaria e sanitaria della persona anziana e del suo nucleo familiare, destinata a sostituire le procedure di accertamento dell'invalidità civile e delle condizioni per l'accesso ai benefici;
- revisione dell'assistenza domiciliare;
- sperimentazione progressiva, su base volontaria, per le persone anziane non autosufficienti, reversibile, di una prestazione universale graduata secondo lo specifico bisogno assistenziale;
- riconoscimento delle cure palliative.

### **Parte III - Norme riguardanti i lavoratori migranti.**

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è impegnato costantemente per migliorare le capacità di analisi e la raccolta di dati in materia di integrazione e inclusione socio-lavorativa dei cittadini migranti sia a livello nazionale che locale. In particolare, la Direzione Generale dell'immigrazione cura una serie di rapporti dedicati a diverse dimensioni e componenti del fenomeno migratorio: il Rapporto annuale sugli stranieri nel mercato del lavoro italiano (giunto alla XII edizione), i Rapporti annuali sulle 16 comunità migranti più numerose (di cui è stata pubblicata l'edizione 2022) e quelli sulla presenza migrante nelle 14 città metropolitane, oltre al Rapporto sulle attività svolte annualmente dalle associazioni che operano a favore dei migranti iscritte al Registro di cui all'articolo 42 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, "*Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero*" (allegato 32). A questi prodotti editoriali si aggiungono i report statistici mensili e i report semestrali di monitoraggio sui Minori stranieri non accompagnati.

Tutti i Rapporti e le loro sintesi sono disponibili sul Portale Integrazione Migranti ([www.integrazionemigranti.gov.it](http://www.integrazionemigranti.gov.it)), sul sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ([www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)) e sul sito di ANPAL servizi SPA ([www.anpalservizi.it](http://www.anpalservizi.it)).

Secondo le ultime stime fornite dai suddetti rapporti, nel 2022 il numero di occupati ha superato nuovamente i 23 milioni. Gli occupati stranieri sono 2,4 milioni, il 10,3% del totale. Rispetto al 2021, l'incremento è stato di poco superiore al mezzo milione di unità (+2,4%). La crescita ha riguardato sia gli occupati italiani (+2,1%) che la componente non comunitaria (+7,8%). Tra gli stranieri con cittadinanza UE,

viceversa, si rileva un lieve calo (-0,3%). Tra il 2021 e il 2022 si riduce in misura considerevole il numero di persone in cerca di un'occupazione (-339 mila; -14,3%). L'intensità del calo è simile per tutte le componenti: italiani (-14,3%); stranieri Ue (-13,4%); stranieri extra Ue (-15,0%). La flessione della disoccupazione è stata accompagnata da una riduzione dell'inattività (-484 mila; -3,6%). L'inattività si è ridotta di più tra gli stranieri UE (-12,7%) rispetto a chi ha una cittadinanza italiana (-3,7%). In controtendenza, tra gli stranieri extra UE si registra un leggero aumento del numero di inattivi (+0,6%).

Il lavoro è la causa principale della migrazione sia per gli stranieri UE che per quelli Non UE, con un peso maggiore nel caso dei cittadini comunitari (60,6%), rispetto ai non comunitari (51,8%). Sia gli stranieri comunitari che quelli non comunitari, nel 33%, dei casi impiegano meno di 3 mesi a trovare il primo lavoro. Circa il 22% degli stranieri UE e Non UE impiega da 3 a meno di 6 mesi, mentre l'incidenza di coloro che impiegano da 6 a meno di 12 mesi tra i comunitari e gli extra comunitari è pari, rispettivamente, all'11,7% e al 14,4%. Va poi segnalato come il 17,8% degli stranieri UE e il 12,4% degli stranieri Non UE abbia già trovato un lavoro al momento dell'arrivo in Italia.

Gli stranieri Non UE individuano nella scarsa conoscenza della lingua italiana il principale ostacolo nel trovare lavoro (30,9% del totale). Per gli stranieri comunitari la difficoltà maggiore è rappresentata dalla mancanza di lavori adatti alle competenze possedute (23,4% del totale).

Nel corso del 2022 si sono registrate 2.395.725 attivazioni di rapporti di lavoro che hanno interessato cittadini stranieri (+12,4% rispetto al 2021). Circa un quarto delle attivazioni (611.200; +5,8% rispetto al 2021) ha riguardato lavoratori comunitari; la restante parte (1.784.525, +14,9% rispetto al 2021) ha interessato lavoratori extracomunitari. Il comparto nel quale si rileva la più alta concentrazione di attivazioni che hanno riguardato lavoratori stranieri è l'Agricoltura (39,2%), cui seguono, nell'ordine, Costruzioni (30,1%), Industria in senso stretto (22,1%), Altre attività nei Servizi (14,7%) e Commercio e riparazioni (13,1% del totale).

L'aumento delle assunzioni programmate per personale immigrato è diffuso per tutti i livelli professionali. Tra il 2019 e il 2022 si va da un massimo di quasi +60% per le professioni tecniche (+27 mila unità in valori assoluti, per un totale di circa 71 mila assunzioni nel 2022), grazie alla crescente richiesta delle professioni infermieristiche e sanitarie (complessivamente circa 23 mila entrate) e di quelle legate alla trasformazione digitale (15 mila entrate in totale), a un minimo +15,8% per gli impiegati (35 mila contratti programmati), un ambito professionale in cui la domanda di stranieri è tradizionalmente contenuta.

Nel 2022 il numero di beneficiari di trattamenti di integrazione salariale ordinaria con cittadinanza di Paesi extracomunitari è di 68.411 unità. Essi rappresentano il 13,6% del totale dei beneficiari (501.577) mentre i beneficiari di integrazione salariale straordinaria con cittadinanza di Paesi extracomunitari sono 5.480 e rappresentano il 2,8% del totale dei beneficiari (196.330).

Nel corso del 2022 sono stati 15.982 i lavoratori con cittadinanza di Paesi extracomunitari che hanno beneficiato dell'assegno ordinario dei fondi di solidarietà, il 12,9% del totale di beneficiari (123.873).

L'indennità di disoccupazione NASPI ha registrato un complesso di 2.622.327 beneficiari nel 2022, con un incremento rispetto al valore del 2021 dell'8%, dei quali 403.514 con cittadinanza extracomunitaria pari al 15% del totale. Per l'anno 2021, i beneficiari di disoccupazione agricola sono 544.792, di cui il 21,7%, pari a 118.367 unità, con cittadinanza extracomunitaria (28,8% maschi e 10,2% femmine). Tale percentuale è in lieve crescita rispetto all'anno precedente (20,5% nel 2020).

#### **Parte IV - Retribuzione dei lavoratori e questioni connesse.**

In via preliminare, occorre ribadire che in Italia la tutela di un livello adeguato della retribuzione è espressamente garantita dalla Costituzione, in particolare dall'articolo 36, che stabilisce - al primo comma - che: *"Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa"*. In attuazione di tale principio costituzionale, i contratti collettivi nazionali di lavoro disciplinano le condizioni di lavoro e

stabiliscono anche i livelli retributivi, determinandone l'importo in base al settore economico, alla qualifica del lavoratore (operaio, impiegato, quadro, dirigente) e al livello contrattuale corrispondente alla mansione svolta. In caso di mancato rispetto del principio costituzionale da parte di un contratto collettivo, è rimesso al Giudice il potere di accertare la violazione dell'articolo 36 della Costituzione per tutelare la dignità e la libertà del lavoratore.

Inoltre, la normativa italiana prevede che i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, siano tenuti a corrispondere ai lavoratori, di cui all'articolo 2094 del codice civile, una retribuzione complessiva sufficiente e proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro prestato. L'articolo 2094 del codice civile, in particolare, qualifica come prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore. L'articolo fa parte del Libro V, titolo II, capo I (articoli 2082-2134), che disciplina il lavoro dell'impresa e, più specificamente, l'impresa in generale.

Le disposizioni si applicano anche ai rapporti di collaborazione continuativa, ad eccezione di quelle prestate da professionisti iscritti negli appositi albi professionali e alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni. Ai lavoratori che prestano la propria attività in forza di un contratto di agenzia o di rappresentanza commerciale o di un contratto di collaborazione, che si concreti in una prestazione di opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, a carattere subordinato, o effettuino prestazioni d'opera intellettuale o manuale, il committente è tenuto a corrispondere un compenso proporzionato al risultato ottenuto, avuto riguardo al tempo normalmente necessario per conseguirlo.

Per *"retribuzione complessiva sufficiente e proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro prestato"* si intende il trattamento economico complessivo, comprensivo di quello minimo, degli scatti di anzianità, delle mensilità aggiuntive e delle indennità contrattuali fisse e continuative dovute in relazione all'ordinario svolgimento dell'attività lavorativa, non inferiore, ferme restando le pattuizioni di miglior favore, a quello previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) in vigore per il settore in cui il datore di lavoro opera e svolge la sua attività.

Tra le più recenti innovazioni in materia, si rammenta la direttiva UE/2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022, relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea, finalizzata a garantire l'adeguatezza dei salari minimi e condizioni di vita e di lavoro dignitose per i lavoratori europei, nel rispetto delle specificità di ogni ordinamento interno e favorendo al contempo il dialogo tra le parti sociali. Ciò al fine di contribuire alla convergenza sociale verso l'alto e alla riduzione delle disuguaglianze retributive. La direttiva interviene principalmente nei seguenti ambiti:

- adeguatezza dei salari minimi legali;
- promozione della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari;
- accesso effettivo dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo.

Nell'ordinamento italiano non esiste un livello minimo di retribuzione fissato per legge, ma l'articolo 36 della Costituzione riconosce il diritto, per il lavoratore, ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza libera e dignitosa. Il richiamato articolo 36 va letto unitamente all'articolo 39 della Costituzione, che attribuisce ai sindacati, previa registrazione, il potere di stipulare contratti collettivi di lavoro vincolanti per tutti i lavoratori appartenenti alla categoria cui il contratto si riferisce, e ciò da parte di una delegazione unitaria di tutti i sindacati registrati, ognuno rappresentato in proporzione ai propri iscritti.

Si segnala che, secondo l'ultimo rapporto del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), al 31 dicembre 2021 i CCNL depositati erano 992.

In Italia, dunque, trovano applicazione, per i relativi settori, i livelli minimi di retribuzione stabiliti dai contratti collettivi nazionali per ciascuna qualifica e mansione. In base alle stime ufficiali più recenti disponibili per l'Italia, i tassi di copertura della contrattazione collettiva nazionale risultano particolarmente elevati:

- 94,3% secondo i dati elaborati dal CNEL;
- 97% secondo Eurofound - European Company Survey;
- 99% secondo l'Organizzazione internazionale del lavoro;
- 100% secondo OCSE e Commissione Europea.

Tali dati confermano che l'Italia rispetta pienamente il criterio della copertura della contrattazione collettiva prevista nella direttiva UE/2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022, relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea, in particolare all'articolo 4, paragrafo 1. L'Italia ha già avviato i lavori per il recepimento di suddetta direttiva, il cui termine di recepimento è fissato al 15 novembre 2024.

Anche i lavoratori che hanno occupazioni atipiche in quanto subordinati (lavoratori delle piattaforme, GIG economy ed altre forme di lavoro atipiche) hanno diritto in Italia ad una retribuzione adeguata e proporzionata al lavoro svolto, nel rispetto del richiamato articolo 36 della Costituzione, e alle tutele delle condizioni di lavoro espressamente previste dal decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, *"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea"* (allegato 33).

Inoltre, lo stesso decreto legislativo n. 104/2022 ha introdotto una serie di misure volte a garantire al lavoratore il diritto a ricevere, in maniera chiara e trasparente, le informazioni relative al rapporto di lavoro. Tra gli obblighi informativi a carico del datore di lavoro è prevista la comunicazione dell'importo iniziale della retribuzione o, comunque, il compenso previsto e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento. Questo decreto disciplina, inoltre, i diritti e le tutele previste per l'azionabilità degli stessi anche nei confronti di alcune categorie di lavoratori, quali ad esempio quelli cosiddetti "a chiamata", "a zero ore", nonché per i rapporti di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, *"Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"* (allegato 34), ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile, ai contratti di prestazione occasionale di lavoro di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, *"Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo"* (allegato 35), convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, *"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, recante disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo"* (allegato 36).

Inoltre, occorre considerare che l'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) dedica una particolare attenzione, nella sua attività di controllo, alla tutela dei diritti dei lavoratori atipici. Infatti, l'attività di vigilanza svolta dall'Agenzia nazionale è finalizzata ad assicurare la tutela sostanziale dei lavoratori e, in particolare, il diritto a ricevere un'equa retribuzione per il lavoro svolto e i relativi versamenti per la previdenza sociale e l'assicurazione contro gli infortuni. Qualora l'ispettore del lavoro riscontri l'omesso o il parziale pagamento della retribuzione, adotta nei confronti del datore di lavoro uno speciale strumento, la diffida accertativa di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, *"Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro, a norma dell'articolo 8 della legge 14 febbraio 2003, n. 30"* (allegato 37), che rappresenta uno strumento tempestivo ed efficace per il recupero dei crediti retributivi e previdenziali, che – trascorsi 30 giorni dalla notifica – acquista efficacia di titolo esecutivo.

Quanto alle modalità di pagamento, l'articolo 1, comma 910, legge 27 dicembre 2017, n. 205, *«Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020»* (allegato 38), ha disposto che dal 1° luglio 2018 i datori di lavoro ed i committenti non possono più corrispondere ai lavoratori la retribuzione per mezzo di denaro contante, indipendentemente dalla tipologia del rapporto di lavoro instaurato. I datori di lavoro sono tenuti a corrispondere ai lavoratori la retribuzione e/o compenso solo mediante pagamenti con modalità tracciabili, a prescindere dall'ammontare dell'importo versato, anche se si tratta di semplici anticipazioni. Il pagamento, dunque, deve avvenire attraverso una banca o un ufficio postale con uno dei seguenti mezzi:

- a) bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore;
- b) strumenti di pagamento elettronico;
- c) pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento;
- d) emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato.

Infine, è stata introdotta una sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel pagamento di una somma da 1.000,00 euro a 5.000,00 euro per il datore di lavoro che viola tali obblighi.

Tra gli interventi recentemente attuati dal Governo italiano per sostenere il potere di acquisto delle famiglie, si annovera il c.d. taglio del cuneo fiscale, di cui al citato decreto-legge n. 48/2023, convertito con modificazioni dalla legge 3 luglio 2023, n. 85, *«Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro»* (allegato 39). La misura prevede l'esonero parziale dei contributi a carico dei lavoratori, per i periodi di paga da luglio a dicembre 2023, con riduzione della aliquota contributiva a carico dei lavoratori subordinati che guadagnano fino a 35.000 euro lordi annui del 6%, incrementando la previsione del 2% precedentemente fissata dalla legge 29 dicembre 2022, n. 197, *«Ripubblicazione del testo della legge 29 dicembre 2022, n. 197, recante: «Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025», corredata delle relative note»* (allegato 40), senza incidenza sulla tredicesima. Resta applicabile l'ulteriore punto di riduzione per chi guadagna fino a 25.000 euro (che passa, quindi, al 7%). In aggiunta, è stata prevista una detassazione del lavoro straordinario e notturno svolto nei festivi per il settore turismo e termali, nella misura del 15% della retribuzione linda dovuta, per il periodo dal 1° giugno 2023 al 21 settembre 2023, per i lavoratori titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2022, a euro 40.000.

Da ultimo, la legge 21 aprile 2023, n. 49, *«Disposizioni in materia di equo compenso delle prestazioni professionali»* (allegato 41) ha previsto nuove regole in materia di equo compenso delle prestazioni professionali. Il provvedimento normativo riguarda le prestazioni d'opera intellettuale regolate da convenzioni aventi ad oggetto lo svolgimento, anche in forma associata o societaria, delle attività professionali svolte in favore: della pubblica amministrazione; delle imprese bancarie e assicurative nonché delle loro società controllate e delle loro mandatarie; delle imprese che nell'anno precedente al conferimento dell'incarico hanno occupato alle proprie dipendenze più di 50 lavoratori o hanno presentato ricavi annui superiori a 10 milioni di euro. La nuova disciplina definisce come equo il compenso che rispetta specifici parametri ministeriali e interviene sull'ambito applicativo della disciplina vigente, ampliandolo sia per quanto riguarda i professionisti interessati, tra i quali sono inclusi gli esercenti professioni non ordinistiche, sia per quanto riguarda la committenza che viene estesa anche a tutte le imprese che impiegano più di 50 dipendenti o fatturano più di 10 milioni di euro. Inoltre, viene sancita la nullità delle clausole che prevedono un compenso per il professionista inferiore ai parametri, nonché di ulteriori specifiche clausole indicative di uno squilibrio nei rapporti tra professionista e impresa, rimettendo al giudice il compito di rideterminare il

compenso iniquo ed eventualmente di condannare l'impresa al pagamento di un indennizzo in favore del professionista.

Si rappresenta, poi, che l'Italia, nel corso del 2022, ha partecipato attivamente alla c.d. *fase ascendente* della direttiva sul divario retributivo di genere (c.d. *gender pay gap*). La direttiva UE/2023/970 stabilisce prescrizioni minime intese a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore tra uomini e donne: tali obiettivi dovranno essere conseguiti, in particolare, tramite la trasparenza retributiva e il rafforzamento dei relativi meccanismi di applicazione. La valutazione e il confronto del valore del lavoro dovranno essere effettuati sulla base di criteri oggettivi che includano competenze, impegno, responsabilità e condizioni di lavoro, nonché, se del caso, qualsiasi altro fattore pertinente al lavoro o alla posizione specifici. Pertanto, ai datori di lavoro non sarà di fatto impedito di retribuire in modo diverso lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, ma di giustificare tali differenze sulla base di criteri oggettivi, neutri dal punto di vista del genere e senza pregiudizi.

Infine, dal 2020 l'Italia è entrata a far parte dell'EPIC (Equal Pay International Coalition), il cui scopo principale è "*l'adozione di misure concrete per il raggiungimento della parità di retribuzione e dell'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile sulla parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne e le ragazze*".

#### **Parte V - Strumenti a tutela delle pari opportunità e non discriminazione.**

In proposito, si richiama il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, *"Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio"* (allegato 42), che ha l'obiettivo di migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata per i genitori e i *caregiver*, raggiungere una più equa condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere nella vita lavorativa e familiare. Di seguito si evidenziano le novità legislative introdotte.

In primo luogo, il congedo di paternità obbligatorio in favore dei lavoratori subordinati, della durata di 10 giorni lavorativi (20 nel caso di parti plurimi) e retribuito al 100% della retribuzione, fruibile dal padre dai due mesi precedenti ai cinque successivi alla nascita del figlio.

Riguardo al congedo parentale, si rammenta la previsione di tre mesi intrasferibili per ciascun genitore, retribuiti al 30 per cento, per un periodo totale complessivo pari a sei mesi, ai quali è stato aggiunto un ulteriore periodo di tre mesi, trasferibile tra i genitori e fruibile in alternativa tra loro, sempre coperto da un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. L'età del figlio entro cui poter fruire del congedo parentale è stata elevata da 6 a 12 anni. Inoltre, la citata legge n. 197/2022, all'articolo 1, comma 359, ha disposto – quale misura di ulteriore favore nei confronti dei genitori – l'elevazione della retribuzione dal 30% all'80% per la durata massima di un mese di congedo, fino ai sei anni di vita del bambino.

Sempre con riferimento al congedo parentale, è stata aumentata da dieci a undici mesi la durata complessiva del diritto al congedo spettante al genitore solo, nell'ottica di un'azione positiva che venga incontro ai nuclei familiari monoparentali.

Dal punto di vista previdenziale, un'importante novità è costituita dall'abrogazione della disposizione che escludeva la maturazione delle ferie e dei premi relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia durante la fruizione del congedo parentale.

Relativamente al congedo straordinario per l'assistenza a parenti affetti da disabilità grave di cui all'articolo 42, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, *"Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"* (allegato 43) sono stati aggiunti, quali soggetti beneficiari, la parte di un'unione civile e il convivente di fatto di cui all'articolo 1, commi 20 e 36 della legge 20 maggio 2016, n. 76,

*“Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze”* (allegato 44).

I medesimi soggetti (parte dell'unione civile e convivente di fatto) sono stati aggiunti anche quali beneficiari dei tre giorni di permesso mensile per l'assistenza al familiare disabile grave disciplinati dall'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, *“Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate”* (allegato 45).

Sempre in relazione all'assistenza ai familiari disabili, è stato superato il principio del “referente unico” per ciascuna persona disabile ed è stato introdotto il principio della frazionabilità del diritto ai permessi mensili tra più soggetti tra quelli indicati dalla legge, fermo restando il limite complessivo dei tre giorni di permesso mensili.

È stato introdotto il diritto alla priorità nella richiesta di effettuare il lavoro a distanza (*smart working*) in favore dei lavoratori che usufruiscono delle due ore di permesso giornaliero o dei tre giorni mensili per l'assistenza al familiare affetto da disabilità grave. La stessa priorità è stata accordata ad entrambi i genitori di figli fino a dodici anni di età, eliminando qualsiasi limite di età nel caso di figlio disabile.

Un'ulteriore misura di flessibilità in ambito lavorativo è costituita dall'estensione alla parte di un'unione civile e al convivente di fatto del diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per assistere familiari affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative in gravescenti.

Si ritiene utile segnalare che il 22 febbraio 2023 è stato firmato un Protocollo d'intesa di durata triennale tra il Ministero del lavoro e l'UNICEF per migliorare l'efficacia degli interventi per la salute e la sicurezza dei minorenni che lavorano. Il Protocollo impegna le parti a realizzare proposte progettuali congiunte finalizzate alla sensibilizzazione e alla formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

In aggiunta, la legge del 5 novembre 2021, n. 162 *“Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”* (allegato 46), ha modificato e integrato il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”* (allegato 47), introducendo una serie di misure finalizzate a ridurre le disuguaglianze di genere in ambito lavorativo, prevedendo, tra queste, un nuovo sistema di certificazione della parità di genere. Più nel dettaglio, la certificazione della parità di genere è uno strumento che consente ai datori di lavoro di attestare le misure adottate per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.

Tra le principali innovazioni apportate con la legge n. 162/2021, si rammentano:

1. ampliamento della platea delle aziende tenute alla presentazione del rapporto biennale sulla situazione del personale, per effetto dell'abbassamento della soglia dimensionale di riferimento a 50 dipendenti;
2. potenziamento delle misure preordinate alla trasparenza salariale, attraverso l'introduzione di una nuova disciplina inherente al rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile;
3. ampliamento del set di informazioni richieste alle aziende;
4. ampliamento del novero dei soggetti che hanno accesso diretto o indiretto ai rapporti (consigliere di parità regionali e consigliere di parità provinciali o delle città metropolitane del territorio in cui le aziende hanno sede, rappresentanze sindacali aziendali e rappresentanze sindacali unitarie), per garantire che tutti i soggetti legittimati ad agire in giudizio avverso condotte discriminatorie – oltre alla persona direttamente interessata – abbiano accesso ai rapporti biennali, attraverso i quali dette condotte discriminatorie sono rilevabili;
5. meccanismi sanzionatori più stringenti in materia di controllo sui rapporti;

6. istituzione della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del citato decreto legislativo n. 198/2006, così come modificato dall'articolo 4 della legge n. 162/2021 in esame;
7. previsione di esoneri contributivi in favore delle aziende che abbiano acquisito la certificazione di genere, a partire dal 2022 ed entro il limite di 50 milioni di euro annui, come prova del loro impegno concreto a ridurre le disuguaglianze di genere.

Successivamente, il Dipartimento delle pari opportunità ha dettato le linee guida per la concessione della certificazione di genere da parte delle imprese, che richiamano esplicitamente i parametri minimi stabiliti dalla prassi di riferimento Uni/PdR 125:2022, adottata nel marzo 2022.

La richiamata legge n. 162/2021 collega altresì al possesso di tale certificazione l'attribuzione di un punteggio premiale per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti e può costituire un criterio premiale nell'affidamento di appalti pubblici. I criteri e le modalità di concessione di tale esonero sono definite nel decreto ministeriale del 20 ottobre 2022 (allegato 48). Il Sistema della certificazione della parità di genere è dunque già operativo, a fine maggio 2023 gli organismi di certificazione accreditati al rilascio della certificazione sono 32 e le imprese certificate 305.

Nell'agosto del 2021 è stata adottata la Strategia Nazionale sulla parità di genere (allegato 49) con una prospettiva di lungo termine (2021-2026). Il documento si ispira alla Gender Equality Strategy 2020-2025, approvata dal Parlamento dell'Unione Europea il 21 gennaio 2021, che traccia le azioni chiave per garantire pari partecipazione e opportunità nel mercato lavorativo, nonché il raggiungimento dell'equilibrio di genere nel processo decisionale e politico, con l'obiettivo di porre fine alle discriminazioni e alla violenza di genere.

Il documento strategico predisposto dal Governo italiano è il risultato di un percorso ampio e partecipato che ha coinvolto le amministrazioni anche regionali, le parti sociali e le principali realtà associative e sarà di riferimento per l'attuazione del PNRR e per la riforma del Family Act.

Il Piano strategico nazionale per la parità di genere persegue i seguenti obiettivi:

- individuare buone pratiche per combattere gli stereotipi di genere;
- colmare il divario di genere nel mercato del lavoro;
- raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici;
- affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico;
- conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale.

In particolare, riguardo l'azione di governo sarà volta a creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità, attraverso il supporto alla partecipazione femminile al mondo del lavoro, in particolare aiutando i genitori a conciliare vita e carriera, e stimolando l'imprenditoria femminile, soprattutto in ambito innovativo. Altro elemento cardine della strategia è quello di sostenere l'incremento dell'occupazione femminile, anche mediante la valorizzazione della contrattazione collettiva, ponendo l'accento sulla qualità del lavoro, e la rimozione della segregazione settoriale, promuovendo la presenza femminile in settori tipicamente maschili e la presenza degli uomini in settori tipicamente femminili.

Con riferimento al reddito, la Strategia intende ridurre i differenziali retributivi di genere agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socio-economico e promuovendo una condizione di indipendenza economica.

Per rafforzare la *governance* della Strategia 2021-2026, l'articolo 1, commi 139-148, della citata legge n. 234/2021, oltre a prevedere l'adozione di un Piano strategico nazionale per la parità di genere, ha disposto l'istituzione presso il Dipartimento per le pari opportunità di una Cabina di regia interistituzionale e di un Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere. Il finanziamento del Piano prevede un incremento di euro 5 milioni, a decorrere dall'anno 2022, del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità.

Inoltre, il Governo italiano è altresì coinvolto nei lavori della fase ascendente della direttiva europea riguardante i c.d. “organismi di parità”.

Un altro rilevante aspetto, che si inserisce nel quadro delle misure adottate per favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e, in particolare, per agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, soprattutto nei casi di lavoratori fragili o con figli, attiene allo smart working. Nel complesso, negli ultimi anni il lavoro agile si è diffuso in modo significativo, soprattutto a seguito della pandemia, tanto che nel 2021 oltre 5 milioni di aziende in tutta Italia hanno applicato il cosiddetto “modello misto”, che prevede la presenza in ufficio solo 2-3 giorni a settimana, restanti in modalità lavoro agile. La disciplina di riferimento è la legge 22 maggio 2017, n. 81, *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”* (allegato 50), in particolare gli articoli 18-24, come modificata dalla legge 4 agosto 2022, n. 122, *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73, recante misure urgenti in materia di semplificazioni fiscali e di rilascio del nulla osta al lavoro, Tesoreria dello Stato e ulteriori disposizioni finanziarie e sociali”* (allegato 51), che ha convertito con modificazioni il decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73, *“Misure urgenti in materia di semplificazioni fiscali e di rilascio del nulla osta al lavoro, Tesoreria dello Stato e ulteriori disposizioni finanziarie e sociali”* (allegato 52). Utilizzato dapprima come misura d'emergenza durante la pandemia, a partire dal citato decreto-legge n. 34/2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77/2020, nell'ultimo triennio lo *smart working* è stato fortemente incentivato sia nel settore pubblico che privato.

Ai fini che qui rilevano, si noti che la normativa in tema di accesso al lavoro agile stabilisce che i datori di lavoro pubblici e privati riconoscano priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità grave. La medesima priorità è accordata alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità o che siano *caregivers*, ai sensi dell'articolo 18, comma 3-bis, della già citata legge n. 81/2017, come modificato dal menzionato decreto legislativo n. 105/2022. Successivamente la legge 24 febbraio 2023, n. 14, *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198, recante disposizioni urgenti in materia di termini legislativi. Proroga di termini per l'esercizio di deleghe legislative”* (allegato 53), di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198, *“Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi”* (allegato 54), ha prorogato al 30 giugno 2023 il diritto di svolgere la prestazione di lavoro in smart working per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia un genitore non lavoratore, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli artt. 18-23 della legge n. 81/2017, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. La medesima legge ha altresì prorogato al 30 giugno 2023 la possibilità per i c.d. lavoratori fragili di svolgere la prestazione in smart working. La citata legge n. 85/2023, nel convertire con modificazioni il menzionato decreto-legge n. 48/2023, ha prorogato al 30 settembre 2023 il diritto per i lavoratori fragili nel settore pubblico e privato di svolgere la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile. Analogamente, la legge ha prorogato al 31 dicembre 2023 il diritto di svolgere la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile per:

- i lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano almeno un figlio, minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa e che non vi sia genitore non lavoratore;
- i lavoratori dipendenti che, sulla base delle valutazioni dei medici competenti sono più esposti a rischio di contagio dal virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbilità che possano caratterizzare una situazione di maggiore rischio, accertata dal medico competente.

Si rappresenta che il Governo italiano sta attualmente lavorando a una nuova proroga per suddette categorie, affinché per garantire loro l'accesso allo smart working fino alla fine del 2023.

Infine, allo scopo di promuovere l'occupazione di specifiche categorie e di agevolarne l'inserimento mondo del lavoro, il Governo italiano ha previsto una serie di incentivi all'assunzione. In particolare, si segnalano le seguenti misure:

- Incentivo occupazione giovani under 36, di cui all'articolo 1, comma 297, della citata legge n. 197/2022). La misura opera nel settore privato ed è destinata a giovani con età inferiore a 36 anni che non siano mai stati assunti a tempo indeterminato, da assumere con contratto a tempo indeterminato, anche part-time o anche quale trasformazione di un precedente contratto a termine. L'agevolazione per i datori di lavoro consiste in un esonero contributivo pari al 100% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali sino alla decorrenza dell'importo di euro 8.000,00 parametrati su base mensile. La durata massima è di 36 mesi o di 48 mesi per i datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.
- Incentivo occupazione giovani under 30, di cui all'articolo 1, commi 100 e seguenti, legge 27 dicembre 2017, n. 205, *"Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020"* (si rimanda all'allegato 38). L'incentivo, che opera nel settore privato, è destinato a tutti i giovani di età inferiore a 30 anni che non siano mai stati assunti a tempo indeterminato prima dell'agevolazione e che vengano assunti con contratto a tempo indeterminato, anche a seguito di conversione di precedente contratto a tempo determinato. L'agevolazione consiste in un esonero contributivo pari al 50% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali sino alla decorrenza dell'importo di euro 3.000,00 parametrati su base mensile. Se conseguente a mantenimento in seguito del termine del periodo di apprendistato per apprendisti under 30, l'incentivo consiste in un esonero di 12 mesi dalla fine del periodo agevolato di apprendistato.
- Incentivo occupazione donne svantaggiate, di cui all'articolo 1, comma 298, della citata legge n. 197/2022. La misura è rivolta a: donne over 50, disoccupate da oltre 12 mesi; donne prive di impegno regolarmente retribuito in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea; donne di qualsiasi età prive di impegno regolarmente retribuito da almeno 6 mesi assunte in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere; donne di qualsiasi età, ovunque residenti, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi. In tal caso, l'agevolazione per il datore di lavoro consiste nell'esonero contributivo pari al 100% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali sino alla decorrenza dell'importo di euro 8.000,00 annui parametrati su base mensile. La durata massima è di: 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato; 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato; 18 mesi cumulativi totali in caso di trasformazione del rapporto di lavoro da determinato ad indeterminato
- Decontribuzione Sud, di cui all'articolo 1, commi 161-168, della citata legge n. 178/2020. Si rivolge ai datori di lavoro che abbiano dipendenti in forza in una unità produttiva o organizzativa sita in Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna o Sicilia. È previsto un esonero contributivo, senza limite di importo annuo, della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali pari a: 30% fino al 2025; 20% fino al 2027; 10% fino al 2029.
- Incentivi percettori misura di inclusione, di cui all'articolo 10, del citato decreto-legge n. 48/2023. Destinatari della misura sono datori di lavoro privati, agenzie per il lavoro, intermediatori di lavoro

anche in forma di ente del Terzo Settore o percettori che avviano una propria attività. Quanto ai requisiti, la misura è legata all'assunzione di un beneficiario dell'assegno di inclusione a tempo indeterminato, determinato o di apprendistato, tempo determinato o stagionale ovvero all'avvio di un'attività in proprio da parte di un beneficiario dell'assegno di inclusione. Con riferimento alle agevolazioni, per contratti di lavoro a tempo indeterminato, anche a scopo di apprendistato o di somministrazione, si prevede un esonero pari al 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro. La durata massima del beneficio è pari a 12 mesi a partire dalla data di assunzione per l'importo di euro 8.000,00 riparametrati su base mensile. Per assunzioni con contratti a tempo determinato o stagionali, si prevede un esonero pari al 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro. La durata massima del beneficio è pari a 12 mesi a partire dalla data di assunzione per l'importo di euro 4.000,00 riparametrati su base mensile. Inoltre, è riconosciuto un incentivo all'Agenzia per ogni lavoratore assunto a seguito di specifica attività, pari al massimo a: euro 2.400,00 per ogni contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche in apprendistato o a scopo di somministrazione; euro 1.200,00 per ogni contratto di lavoro a tempo determinato o stagionale. Infine, nel caso di beneficiario di assegno di inclusione che avvia una professione o avvia una attività anche in forma cooperativa, è riconosciuto un contributo pari a euro 500,00 per un massimo di 6 mensilità, nel limite di euro 3.000,00.

- Incentivo Occupazione Giovanile (NEET), di cui all'articolo 27, del citato decreto-legge n. 48/2023. La misura è destinata ad incentivare l'occupazione di giovani che al momento dell'assunzione non abbiano compiuto 30 anni di età, che non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione (c.d. "NEET") e che siano registrati al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani". Quanto alle agevolazioni, per contratti a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, per i datori di lavoro è previsto un incentivo pari al 60% della retribuzione mensile linda imponibile ai fini previdenziali. In caso di cumulo con altra misura, l'incentivo è riconosciuto nella misura del 20% della retribuzione mensile linda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore "NEET" assunto. La durata massima del beneficio è pari a 12 mesi a partire dalla data di assunzione. Invece, per contratti di apprendistato professionalizzante, si prevede un incentivo pari al 60% della retribuzione mensile linda imponibile ai fini previdenziali. La durata massima del beneficio è pari a 12 mesi dalla data di assunzione.
- Incentivo per il lavoro delle persone con disabilità, di cui all'articolo 28, del menzionato decreto-legge n. 48/2023. La misura si rivolge a datori di lavoro quali enti del Terzo Settore o assimilabili che assumano giovani con disabilità di età inferiore a 35 anni. Le modalità di ammissione, quantificazione ed erogazione del contributo verranno definite prossimamente con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o decreto interministeriale da adottare entro il 1° marzo 2024.
- Incentivo occupazione over 50, di cui all'articolo 4, commi 8-11, della già citata legge n. 92/2012. L'agevolazione è destinata ai datori di lavoro del settore privato che assumano sull'intero territorio nazionale a tempo determinato o indeterminato soggetti con almeno cinquant'anni, disoccupati da almeno 12 mesi. In tal caso, si prevede un esonero contributivo pari al 50% della retribuzione mensile linda imponibile ai fini previdenziali. La durata massima è di 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato, 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato o 18 mesi cumulativi totali in caso di trasformazione del rapporto di lavoro da determinato ad indeterminato.

## Parte VI - Istruzione e formazione.

In riferimento all'istruzione e formazione, appare significativo evidenziare che la già citata legge 27 dicembre 2006, n. 296, "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge 25

*finanziaria 2007”* (si rimanda all’allegato 22), ha stabilito, all’articolo 1, comma 622, che “*l’istruzione impartita per almeno dieci anni è obbligatoria ed è finalizzata a consentire il conseguimento di un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il diciottesimo anno di età. L’età per l’accesso al lavoro è conseguentemente elevata da quindici a sedici anni*”.

L’obbligo scolastico si assolve altresì attraverso il contratto di *apprendistato di I livello*. L’apprendistato è un contratto di lavoro finalizzato alla formazione e all’occupazione dei giovani che, secondo le innovazioni introdotte con il sistema duale dal citato decreto legislativo n. 81/2015, articoli 41-47, e dal decreto interministeriale 12 ottobre 2015 (allegato 55), si articola in tre tipologie, con diverse finalità formative e diversi rapporti con i sistemi di offerta pubblica di apprendimento formale: l’apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria di secondo grado e il certificato di specializzazione tecnica superiore (*I livello*); l’apprendistato professionalizzante (*II livello*); l’apprendistato di alta formazione e ricerca (*III livello*). L’apprendistato di *I livello* permette a giovani e adolescenti che abbiano compiuto almeno 15 anni ed entro i 25 anni di età, iscritti e inseriti all’interno di un percorso scolastico o formativo, di essere assunti in tutti i settori di attività, assolvendo anche l’obbligo scolastico.

Tra gli interventi normativi maggiormente rilevanti in materia, si rammenta il decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65, “*Istituzione del sistema integrato di educazione e di istruzione dalla nascita sino a sei anni, a norma dell’articolo 1, commi 180 e 181, lettera e), della legge 13 luglio 2015, n. 107*” (allegato 56), la cui finalità è quella di “*garantire a tutte le bambine e a tutti i bambini pari opportunità di sviluppo delle proprie potenzialità sociali, cognitive, emotive, affettive, relazionali in un ambiente professionalmente qualificato, superando disuguaglianze e barriere fisiche, territoriali, economiche, sociali e culturali*”.

Più di recente, con il decreto ministeriale 22 novembre 2021, n. 334 (allegato 57), sono state adottate le *Linee pedagogiche per il sistema integrato “zerosei”*, approvate dalla Commissione nazionale per il Sistema integrato di educazione e di istruzione, istituita ai sensi dell’articolo 10 del decreto legislativo n. 65/2017. Il cuore del documento è prettamente pedagogico e si compone di sei parti. Tuttavia, la prima parte (*I diritti dell’infanzia*), la seconda (*Un ecosistema formativo*) e la sesta (*Le garanzie della governance*) presentano un carattere più istituzionale, focalizzandosi sulla tutela e il rispetto dei diritti delle bambine e dei bambini, sanciti dalla Convenzione internazionale sui diritti dell’infanzia e dell’adolescenza del 20 novembre 1989, sulla complessità della realtà sociale contemporanea in cui si trovano a vivere (ampliamento delle disuguaglianze, della povertà e del disagio sociale), sulle sfide poste dall’Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile (ONU, 2017) - che propone “*obiettivi strategici per la salvaguardia del pianeta e dell’ambiente, ma anche per il rispetto della persona umana attraverso l’impegno a sconfiggere la povertà, a favorire l’occupazione, a promuovere la coesione sociale, la parità di genere un’istruzione di qualità*” - , su un sistema di governance articolato che garantisca un’offerta formativa di alta qualità in “*un quadro istituzionale articolato e funzionale che, sebbene ispirato a regole comuni, non tradisca il carattere comunitario e di servizio di prossimità nelle sue plurali forme gestionali, sia sensibile alla configurazione culturale e sociodemografica di ogni realtà territoriale*”.

Inoltre, il decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 61, “*Revisione dei percorsi dell’istruzione professionale nel rispetto dell’articolo 117 della Costituzione, nonché accordo con i percorsi dell’istruzione e formazione professionale, a norma dell’articolo 1, commi 180 e 181, lettera d), della legge 13 luglio 2015, n. 107*” (allegato 58), ha provveduto a revisionare i percorsi dell’istruzione professionale, in accordo con quelli dell’istruzione e formazione professionale (IeFP), di competenza regionale, attraverso la ridefinizione degli indirizzi e il potenziamento delle attività didattiche laboratoriali. Ai sensi dell’articolo 1, comma 4, il sistema dell’istruzione professionale è finalizzato a formare gli studenti ad arti, mestieri e professioni strategici per l’economia del Paese per un saper fare di qualità comunemente denominato «*Made in Italy*», nonché di garantire che le competenze acquisite nei percorsi di istruzione professionale consentano una facile transizione nel mondo del lavoro e delle professioni.

Sul tema del potenziamento del raccordo tra l'istruzione e la formazione professionale, si rammenta altresì la recente adozione del “*Regolamento recante la disciplina dei profili di uscita degli indirizzi di studio dei percorsi di istruzione professionale nonché il raccordo con percorsi dell'istruzione e formazione professionale*”, avvenuta con decreto interministeriale del 24 maggio 2018, n. 92 (allegato 59), e delle “*Linee guida per favorire e sostenere l'adozione del nuovo assetto didattico e organizzativo dei percorsi di istruzione professionale*”, adottate con decreto ministeriale del 23 agosto 2019, n. 766 (allegato 60).

Inoltre, nell'ottica di favorire l'istruzione e il pieno e consapevole sviluppo delle capacità degli studenti, il decreto ministeriale del 22 dicembre 2022, n. 328 (allegato 61), ha adottato le “*Linee guida per l'orientamento*”, relative alla riforma 1.4, “*Riforma del sistema di orientamento*”, nell'ambito della Missione 4 - Componente 1 - del Piano nazionale di ripresa e resilienza, finanziato dall'Unione europea - Next Generation EU. Gli obiettivi delle *Linee guida per l'orientamento* sono il rafforzamento del raccordo tra primo e secondo ciclo di istruzione e formazione per consentire agli studenti una scelta consapevole che valorizzi le loro potenzialità, il contrasto alla dispersione scolastica, favorire l'accesso all'istruzione terziaria. Il nuovo quadro entro cui si è delineato l'orientamento mira a garantire un processo di apprendimento/formazione permanente, destinato ad accompagnare un intero progetto di vita, anche professionale. Tali obiettivi sono stati ulteriormente perseguiti con la nomina di un “*Gruppo di lavoro per il contrasto alla dispersione scolastica e il superamento dei divari territoriali*” nell'ambito dell'attuazione del PNRR, con il compito di definire indicazioni e linee guida generali da mettere a disposizione delle istituzioni scolastiche per il contrasto alla dispersione scolastica e per superare i divari territoriali.

Sotto un altro profilo, la legge 30 dicembre 2018, n. 145, “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021*” (allegato 62) ha disposto all'articolo 1, comma 784, la ridenominazione dei percorsi di *Alternanza scuola-lavoro*, di cui al decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 77, “*Definizione delle norme generali relative all'alternanza scuola-lavoro, a norma dell'articolo 4 della legge 28 marzo 2003, n. 53*” (allegato 63), in “*percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento*” (PCTO). Questi percorsi sono attuati per una durata complessiva non inferiore a 210 ore nel triennio terminale del percorso di studi degli istituti professionali, non inferiore a 150 ore nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi degli istituti tecnici, non inferiore a 90 ore nel secondo biennio e nel quinto anno dei licei. Peraltro, nelle *Linee guida per i percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento*, adottate con decreto ministeriale del 4 settembre 2019, n. 774 (allegato 64), ai sensi dell'articolo 1, comma 785, della citata legge n. 145/2018, al paragrafo 2, viene sottolineato che la realizzazione di questi percorsi, “*anche mediante reti di coordinamento territoriale, consente di implementare gli apprendimenti curriculare, di contestualizzare le conoscenze e di sviluppare competenze trasversali, in quanto gli studenti sperimentano compiti di realtà e agiscono in contesti operativi, in un percorso co-progettato, situato e finalizzato. In tale contesto l'orientamento diventa significativo e più efficace accrescendo il valore orientante dei PCTO*”.

Tra le ulteriori misure del Governo italiano finalizzate potenziare la formazione e le competenze si segnalano:

- il *Documento per la pianificazione delle attività scolastiche, educative e formative in tutte le Istituzioni del Sistema nazionale di Istruzione*, (noto come “*Piano scuola 2020-2021*”), adottato con decreto ministeriale del 26 giugno 2020, n. 39 (allegato 65). Importante, soprattutto nella fase post-pandemica da Covid-19, il ruolo strategico assegnato ai “*Patti educativi di comunità*”, per la prevenzione e la lotta alle povertà educative, alla dispersione scolastica e all'insuccesso formativo attraverso un approccio partecipativo e collaborativo dei vari soggetti operanti sul territorio, impegnati a realizzare e rafforzare l'alleanza educativa per la realizzazione dell'istruzione e della formazione dei giovani.

- il “*Piano strategico nazionale per lo sviluppo delle competenze della popolazione adulta*”, approvato in Conferenza Unificata con l’Accordo Repertorio Atti n. 79/CU dell’8 luglio 2021 (allegato 66) ai sensi dell’articolo 9, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, “*Definizione ed ampliamento delle attribuzioni della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano ed unificazione, per le materie ed i compiti di interesse comune delle regioni, delle province e dei comuni, con la Conferenza Stato - città ed autonomie locali*” (allegato 67). Il Piano è stato predisposto dal “*Tavolo interistituzionale sull'apprendimento permanente*”, istituito presso la sede della Conferenza Unificata con l’Intesa siglata il 20 dicembre 2012 (allegato 68), e costituisce un solido documento programmatico di interventi operativi su base pluriennale, finalizzato ad intervenire su una parte consistente della popolazione adulta per colmare la carenza di competenze di base e il possesso di basse qualificazioni, ed affrontare la competitività nel mercato del lavoro.
- le iniziative adottate dal Ministero dell’Istruzione - Unità di Missione per il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Missione 4 - Istruzione e Ricerca - Componente 1 - Potenziamento dell’offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università - Investimento 1.1: “*Piano per asili nido e scuole dell’infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia*”, finanziato dall’Unione europea – Next Generation EU. In particolare, si segnala l’Avviso, pubblicato in attuazione del decreto del Ministro dell’Istruzione 2 dicembre 2021, n. 343 (allegato 69), “*ha come obiettivo quello di consentire la costruzione, riqualificazione e messa in sicurezza degli asili nido e delle scuole dell’infanzia al fine di migliorare l’offerta educativa sin dalla prima infanzia e offrire un concreto aiuto alle famiglie, incoraggiando la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la conciliazione tra vita familiare e professionale*”.

Inoltre, anche l’Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), istituita con il citato decreto legislativo n. 150/2015 e sottoposta alla vigilanza del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, ha attuato misure ed interventi di sostegno, sviluppo e formazione sulle nuove tecniche di produzione a beneficio degli operatori economici del settore privato. In tal senso, si segnala l’implementazione del “*Fondo Nuove Competenze*” (FNC), istituito dall’articolo 88, del menzionato decreto-legge n. 34/2020, per cui ANPAL riveste il duplice ruolo di autorità di gestione delle risorse finanziarie ReactEU a valere sul Programma Operativo Nazionale “*Sistemi di Politiche Attive per l’Occupazione*” (FSE Pon Spao) ed è, al contempo, l’Autorità responsabile dell’attuazione.

Il FNC, avviato con la prima edizione pilota durante l’esercizio finanziario 2020, aveva inizialmente la finalità di contrastare gli effetti economici derivanti dalla pandemia Covid-19 supportando i datori di lavoro nel processo di adeguamento alle nuove esigenze produttive che hanno comportato, peraltro, l’adozione di nuove tecniche di produzione emergenziali. Le caratteristiche principali del Fondo sono state mutuate nella seconda. La finalità del FNC è pertanto quella di attuare politiche attive del lavoro favorendo l’innalzamento del livello del capitale umano, offrendo ai lavoratori l’opportunità di acquisire nuove o maggiori competenze e di dotarsi degli strumenti per adattarsi alle mutate condizioni del mercato del lavoro, supportando le imprese nel processo di adeguamento a nuovi modelli organizzativi e produttivi. Il FNC eroga contributi finanziari in favore di tutti i datori di lavoro privati che abbiano stipulato, a causa di mutate esigenze organizzative e produttive dell’impresa ovvero per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori, accordi collettivi di rimodulazione dell’orario di lavoro in base ai quali le riduzioni orarie della prestazione lavorativa sono compensate con altrettante ore formative riguardanti percorsi di sviluppo delle competenze dei lavoratori.

Il FNC, dopo la prima sperimentazione, è stato oggetto di alcuni interventi normativi:

- Articolo 11-ter, decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, “*Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili*” (allegato 70), convertito, con modificazioni,

dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215, “*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, recante misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili*” (allegato 71), che ha previsto che “*con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita l'ANPAL [...], sono ridefiniti: i limiti degli oneri finanziabili a valere sulle risorse del Fondo [Nuove Competenze], comunque prevedendo almeno gli oneri relativi ai contributi previdenziali e assistenziali delle ore destinate alla formazione; le caratteristiche dei datori di lavoro che possono presentare istanza, avendo particolare attenzione a coloro che operano nei settori maggiormente interessati dalla transizione ecologica e digitale; le caratteristiche dei progetti formativi*”.

- Articolo 24, decreto-legge 1 marzo 2022, n. 17, “*Misure urgenti per il contenimento dei costi dell'energia elettrica e del gas naturale, per lo sviluppo delle energie rinnovabili e per il rilancio delle politiche industriali*” (allegato 72), convertito, con modificazioni, dalla legge 27 aprile 2022, n. 34, “*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 1° marzo 2022, n. 17, recante misure urgenti per il contenimento dei costi dell'energia elettrica e del gas naturale, per lo sviluppo delle energie rinnovabili e per il rilancio delle politiche industriali*” (allegato 73), che all'articolo 24 introduce modifiche al citato articolo 11-ter del decreto-legge n. 146/2021, prevedendo che nella ridefinizione della disciplina del FNC, tra le caratteristiche “*dei datori di lavoro*” cui prestare particolare attenzione, vi siano anche quelle di coloro che abbiano sottoscritto accordi di sviluppo per progetti di investimento strategico, ai sensi dell'articolo 43 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, “*Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione Tributaria*” (allegato 74), convertito, con modificazioni, dalla 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*” (allegato 75), ovvero siano ricorsi al Fondo per il sostegno alla transizione industriale di cui all'articolo 1, comma 478, della già citata legge n. 234/2021, in relazione ai quali conseguentemente risulti un fabbisogno di adeguamento strutturale delle competenze dei lavoratori.

In attuazione delle norme richiamate è stato adottato il decreto interministeriale del 22 settembre 2022 (allegato 76) e conseguentemente è stato pubblicato un avviso pubblico nel mese di novembre 2022, che ha dato avvio alla seconda edizione del FNC. Il decreto è stato definito previa consultazione con i rappresentanti delle organizzazioni rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro in sede sia politica che tecnica. L'avviso in questione è interamente finanziato, per un miliardo di euro, da risorse REACT-EU, confluite, con apposita riprogrammazione, nel Programma Operativo Nazionale “*Sistemi di Politiche Attive del Lavoro*” di competenza dell'ANPAL. Il termine per la presentazione delle istanze è stato fissato al 27 marzo 2023, mentre il termine per la sottoscrizione degli accordi sindacali di rimodulazione dell'orario di lavoro è scaduto il 31 dicembre 2022.

Sebbene il FNC sia nato nel pieno della prima ondata pandemica per favorire la graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica, per la seconda edizione è stato riconvertito in strumento per accompagnare la transizione digitale ed ecologica mediante l'aggiornamento delle professionalità dei lavoratori coinvolti. Infatti, con riferimento ai processi nell'ambito della transizione digitale, i progetti formativi possono riguardare lo sviluppo e l'accrescimento delle competenze digitali secondo il modello “*DIGomp 2.1*” e le competenze digitali specialistiche contenute nella norma “*UNI EN 16234-1 E Competence framework 3.0*”. Con riferimento ai processi nell'ambito della transizione ecologica i progetti formativi dovranno riguardare le competenze di cui alla classificazione *European Skills Competences, Qualifications and Occupations* (ESCO).

Ulteriore innovazione è costituita dal coinvolgimento dei Fondi Paritetici Interprofessionali aderenti all'iniziativa, i quali sono di norma tenuti ad erogare la formazione. Solo nel caso in cui il datore di lavoro non aderisca a Fondi Paritetici Interprofessionali ovvero il Fondo cui aderisce non partecipi all'attuazione degli interventi del FNC ovvero ricorrono ragioni oggettive che impediscono il finanziamento dell'intero percorso formativo da parte dei Fondi che hanno manifestato interesse a partecipare all'attuazione degli interventi del FNC, la formazione dovrà essere erogata da uno o più tra i soggetti sopra richiamati con il concorso di un ente titolato nazionale o regionale ai sensi del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, *"Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92"* (allegato 77), anche attraverso il contributo di finanziamenti regionali o nazionali. Resta ferma la possibilità di finanziare la formazione dei progetti di sviluppo delle competenze accedendo a risorse dei Fondi Paritetici Interprofessionali che non abbiano aderito al FNC, nell'ambito delle procedure previste dagli stessi, e/o ad altre risorse regionali o nazionali.

Per quanto concerne le istanze, è previsto che ciascun datore di lavoro possa presentare una sola istanza, con un solo progetto formativo, di ammontare non superiore a euro 10 milioni. Per ogni lavoratore il progetto formativo non può avere durata inferiore a 40 ore né superiore a 200.

In merito all'entità del contributo erogato, la retribuzione oraria - al netto degli oneri a carico del lavoratore - non è finanziata per intero, ma per un ammontare pari al sessanta per cento del totale; gli oneri relativi ai contributi previdenziali ed assistenziali delle ore destinate alla formazione sono rimborsati per intero, inclusivi della quota a carico del lavoratore, al netto degli eventuali sgravi contributivi frui nel mese di approvazione dell'istanza di accesso al FNC. La retribuzione oraria è rimborsata per l'intero solo in caso di accordi che prevedano, anche una riduzione del normale orario di lavoro, di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, *"Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro"* (allegato 78), a parità di retribuzione complessiva, anche di natura sperimentale che operi per almeno un triennio in favore di tutti i lavoratori dell'azienda. Tali importi saranno riconosciuti in base alle informazioni verificate in maniera automatizzata dall'INPS nei propri archivi. È prevista la possibilità di ottenere un anticipo del 40% dietro presentazione di una polizza fideiussoria.

Allo stato attuale è in corso la seconda edizione del FNC. La prima edizione, che ha trovato attuazione tra il 2020 e il 2022, ha mosso un investimento di circa euro 1 miliardo e 300 milioni, per un totale di oltre 14.500 istanze presentate dalle imprese, che hanno coinvolto oltre 720.000 lavoratori per un totale di oltre 96 milioni di ore di formazione. La seconda edizione, attualmente in corso, è stata finanziata con circa euro 1 miliardo e 200 milioni e il numero delle istanze richiedenti un contributo finanziario è rappresentato da circa 19.000 imprese.

Conclusa la prima fase sperimentale, il FNC è stato successivamente inserito tra gli interventi che, insieme al *"Programma Garanzia per l'Occupabilità dei Lavoratori"* (GOL) e al *"Sistema Duale"*, completano il *"Piano Nazionale Nuove Competenze"* previsto dal PNRR (Missione 5, C.1, R. 1.1.) come *"quadro di coordinamento strategico degli interventi di aggiornamento/riqualificazione finalizzati a rispondere ai fabbisogni di nuove competenze derivanti dalle transizioni digitali ed ecologiche e dagli effetti della pandemia Covid-19"*.

Infine, il FNC costituisce una delle azioni di rilevanza strategica del Programma Nazionale *"Giovani, donne e Lavoro"* cofinanziato dal FSE+, il quale destina parte delle risorse alla Priorità 3 - Nuove Competenze per le transizioni digitali e verde con una dotazione di circa euro 800 milioni che finanzierà un ulteriore edizione del FNC.

\*\*\*

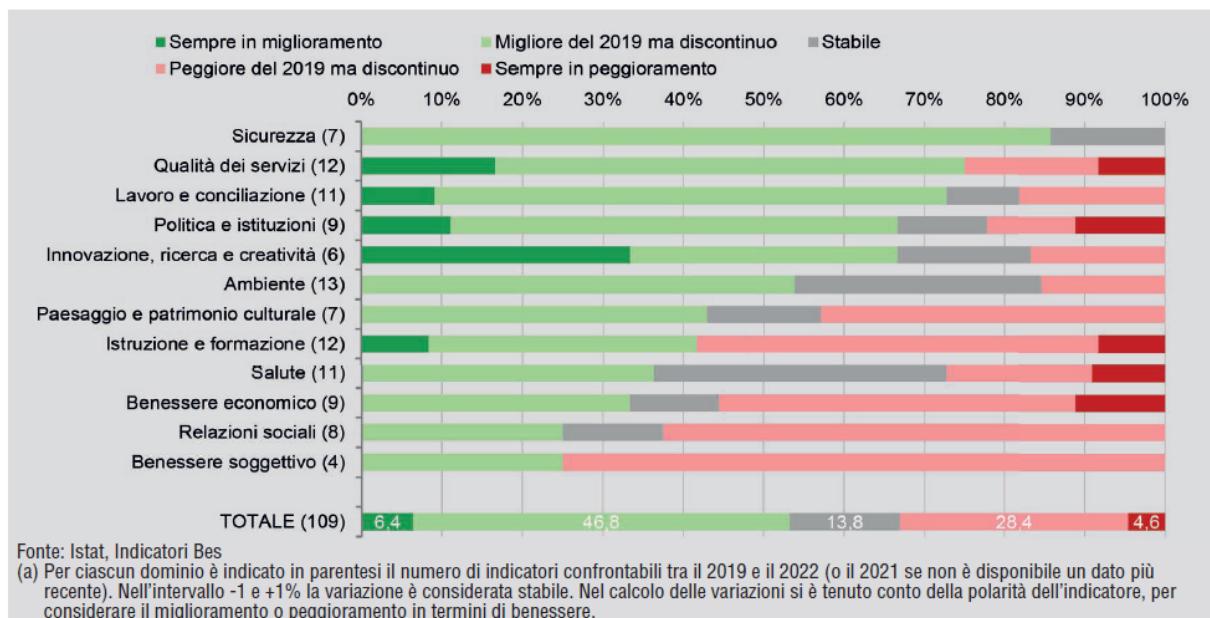
## DOMANDA DIRETTA.

Nel rispondere alla domanda diretta, si richiamano interamente i contenuti già illustrati in precedenza nel presente rapporto, che rappresentano la molteplicità e la varietà degli interventi e delle misure poste in essere dal Paese, nell'ultimo quinquennio, per migliorare le condizioni di vita della popolazione, promuovere il progresso economico e sociale e ridurre progressivamente le diseguaglianze, in un contesto storico caratterizzato da grandi cambiamenti del mondo del lavoro, anche a seguito dello sviluppo incessante delle tecnologie, nonché dal decremento demografico, dall'impatto dei cambiamenti climatici, delle gravi emergenze pandemiche globali e dei conflitti bellici che hanno prodotto inevitabili conseguenze e difficili sfide sotto il profilo economico e sociale.

Con particolare riferimento alla domanda diretta relativa alla richiesta di informazioni aggiornate sull'impatto dei piani e dei programmi adottati, a livello nazionale e regionale, riguardo al "miglioramento del tenore di vita" ed alla riduzione del rischio di povertà ed esclusione sociale, si rappresenta che l'Italia si è dotata di uno strumento statistico di rilevazione dello stato di benessere e tenore di vita della popolazione, c.d. BES (Benessere equo e sostenibile), introdotto con la legge 4 agosto 2016, n. 163, recante "Modifiche alla legge 31 dicembre 2009, n. 196, concernenti il contenuto della legge di bilancio, in attuazione dell'articolo 15 della legge 24 dicembre 2012, n. 243" (allegato 79). Tale strumento è funzionale alla progettazione di politiche pubbliche che tengano conto dei c.d. indicatori BES, individuati in: 1. Salute; 2. Istruzione e formazione; 3. Lavoro e conciliazione dei tempi di vita; 4. Benessere economico; 5. Relazioni sociali; 6. Politica e istituzioni; 7. Sicurezza; 8. Benessere soggettivo; 9. Paesaggio e patrimonio culturale; 10. Ambiente; 11. Innovazione, ricerca e creatività; 12. Qualità dei servizi.

Il Rapporto BES (allegato 80), con circa la metà degli indicatori aggiornati al 2022, offre un quadro sintetico del benessere in Italia con una descrizione dell'andamento recente degli indicatori nei 12 domini rispetto al 2019. L'analisi si sofferma, in particolare, su quegli indicatori per cui non è ancora completa la ripresa dall'impatto subito a seguito della pandemia e allo stesso tempo evidenzia gli sviluppi positivi, determinati anche dalle strategie messe in campo per affrontare la crisi.

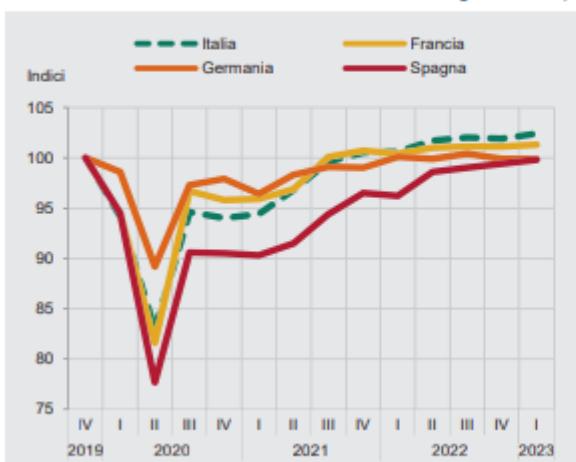
**Figura 1. Andamento degli indicatori del Bes tra il 2019 e il 2022 per dominio. Percentuale sul totale degli indicatori confrontabili (a)**



In aggiunta, il Rapporto ISTAT 2023 (allegato 81) analizza in termini statistici il quadro macroeconomico

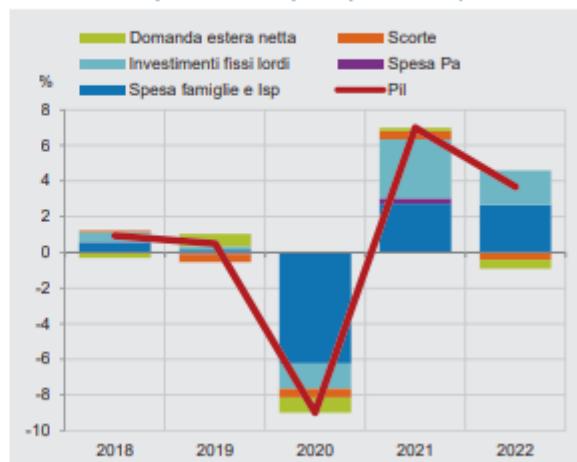
del Paese, da cui emerge che nel 2022 è proseguita per l'Italia la fase espansiva, avviata a partire dalla fine dell'emergenza sanitaria indotta dalla pandemia da COVID-19 e dalle misure pubbliche introdotte, conseguendo nel corso dell'anno in questione un recupero rispetto ai livelli del Pil del 2019.

**Figura 1.2a Andamento del Pil nelle maggiori economie dell'Ue27. IV trim. 2019-I trim. 2023 (numeri indice, T4-2019=100, dati destagionalizzati)**



Fonte: Eurostat, National Accounts

**Figura 1.2b Andamento del Pil dell'Italia e contributi alla crescita. Anni 2018-2022 (variazioni percentuali e punti percentuali)**



Fonte: Istat, Conti Nazionali

Per un più preciso quadro macro-economico del Paese si rinvia al Rapporto Istat 2023 riferito al 2022, allegato al presente rapporto.

L'Italia deve, peraltro, affrontare unitamente alle altre società europee le complesse sfide dei prossimi anni – transizioni demografica, digitale ed ecologica – tenendo conto dell'importanza del benessere delle generazioni più giovani che, d'altro canto, non potranno essere superate senza un loro attivo contributo. Il Programma Next Generation EU rappresenta in tal senso la principale risposta dell'Europa per porre le basi di una nuova partenza dopo la crisi pandemica. La centralità posta dall'Unione europea sul fattore “giovani” si rispecchia nella scelta di intitolare il Programma proprio alle “nuove generazioni europee”.

Per quanto riguarda il livello regionale e territoriale si fa presente che le risorse dei fondi sociali nazionali, descritti nei precedenti paragrafi, si sono stabilizzate nel bilancio dello Stato, mentre alcuni livelli essenziali sono stati definiti, in norma primaria o nei documenti programmatici associati agli stessi fondi.

**I livelli essenziali** risultano essere di fondamentale importanza per misurare le prestazioni minime che devono essere garantite a livello nazionale, che regionale e locale. Il già citato decreto legislativo n. 147/2017, recante *“Disposizioni per l'introduzione di una misura nazionale di contrasto alla povertà”*, è intervenuto in materia programmatica con l'articolo 21, istituendo, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, la Rete della protezione e dell'inclusione sociale, quale organismo di coordinamento del sistema degli interventi e dei servizi sociali di cui alla innanzi menzionata legge n. 328/2000, al fine di favorire una maggiore omogeneità territoriale nell'erogazione delle prestazioni e di definire linee guida per gli interventi.

Il decreto legislativo n. 147/2017 ha, infatti, affidato alla Rete una rinnovata progettualità programmatica, collegando i tre maggiori fondi sociali (Fondo nazionale per le politiche sociali, Fondo povertà, Fondo per le non autosufficienze) ad altrettanti Piani, elaborati dalla stessa Rete, *“di natura triennale con eventuali aggiornamenti annuali”*: il *“Piano sociale nazionale”*, il *“Piano per gli interventi e i servizi sociali di contrasto alla povertà”*, il *“Piano per la non autosufficienza”*.

La cornice unitaria che caratterizza tale programmazione mira a definire i contorni di un processo di strutturalizzazione di un sistema dei servizi sociali, che possa garantire, attraverso l'approccio basato sui livelli

essenziali delle prestazioni, un livello uniforme di servizi su tutto il territorio.

Negli anni più recenti, sono state date in tal senso alcune indicazioni, pur non completamente formalizzate, nei documenti di programmazione nazionale.

Negli anni precedenti con la legislazione che ha introdotto la misura nazionale di lotta alla povertà (legge 15 marzo 2017, n. 33, *"Delega recante norme relative al contrasto della povertà, al riordino delle prestazioni e al sistema degli interventi e dei servizi sociali"* (allegato 82) sul Sostegno all'inclusione attiva, nonché i citati decreto legislativo n. 147/2017 sul Reddito di inclusione e il decreto-legge n. 4/2019 sul Reddito di cittadinanza, sono stati definiti formalmente i livelli essenziali delle prestazioni non solo nella componente di trasferimento monetario, ma anche in quella di politica attiva, definendo le basi per il riconoscimento di un vero e proprio diritto individuale alla presa in carico da parte dei servizi sociali o del lavoro.

Con la già citata legge n. 178/2020, ai sensi dell'articolo 1, commi 797-804, si è, infine, arrivati alla formale definizione in norma di un livello essenziale di sistema nei termini di un rapporto assistenti sociali e popolazione (minimo di 1:5000), stanziando altresì le risorse finalizzate al suo perseguimento nell'ambito del servizio pubblico. Tale misura ha posto una precondizione necessaria di natura infrastrutturale dell'intero edificio del sistema dei servizi sociali. Inoltre, ai sensi dell'articolo 1, commi 791-793, della medesima legge, sono state individuate, nell'ambito del federalismo fiscale, nuove risorse specificamente destinate al rafforzamento dei servizi sociali. Tali risorse sono collegate formalmente alla definizione di obiettivi di servizio per la cui definizione è stato avviato un lavoro sinergico e coordinato con la filiera sociale e con gli enti locali. Tali risorse vanno ad aggiungersi al rifinanziamento attuale e rafforzamento dei diversi fondi sociali nazionali.

Nel mentre, anche alcune Regioni e Comuni hanno provveduto ad individuare livelli essenziali ed obiettivi di servizio da riconoscere nei propri territori, in un contesto normativo sempre sostanzialmente coerente con le linee guida individuate dalla già menzionata legge n. 328/2000. Tale processo ha consentito l'avanzamento verso la definizione dei LEPS e ha incrementato, nel sistema dei servizi sociali, quella affidabilità e strutturalità già da tempo conseguita in altri settori del *welfare*, quali sanità e pensioni.

Nell'ambito della corrente programmazione sociale nazionale e cioè del *"Piano nazionale degli interventi e dei servizi sociali 2021-2023"*, approvato dalla Rete della protezione e dell'inclusione sociale nella riunione del 28 luglio 2021, è stato così individuato come prioritario, in sede di prima applicazione, un primo gruppo di LEPS, ossia una serie di servizi e prestazioni da riconoscere su tutto il territorio nazionale, già indicati in normativa o in vista di un loro formale riconoscimento. Trattasi, segnatamente, dei seguenti:

## 1) Pronto intervento sociale.

Il servizio si attiva in caso di emergenze ed urgenze sociali, circostanze della vita quotidiana dei cittadini che insorgono repentinamente e improvvisamente, producono bisogni non differibili, in forma acuta e grave, che la persona deve affrontare e a cui è necessario dare una risposta immediata e tempestiva in modo qualificato, con un servizio specificatamente dedicato. Il pronto intervento sociale viene assicurato 24h/24 per 365 giorni l'anno. In relazione alle caratteristiche territoriali e di organizzazione dei servizi, può essere effettuato come uno specifico servizio attivato negli orari e giorni di chiusura dei servizi territoriali oppure come intervento specialistico sempre attivo. Nel primo caso il pronto intervento sociale viene assicurato direttamente dai servizi territoriali negli orari di apertura. Il pronto intervento sociale si rapporta con gli altri servizi sociali ai fini della presa in carico, laddove necessaria.

## 2) Supervisione del personale dei servizi sociali.

La supervisione ha lo scopo di aiutare il supervisionato ad assumere al meglio le funzioni esercitate nei confronti delle persone e dell'organizzazione, a sostenere un esame critico della propria attività, nella consapevolezza della pluralità dei metodi e dei percorsi possibili per la risoluzione dei problemi. La supervisione professionale si caratterizza come processo di supporto alla globalità dell'intervento

professionale dell'operatore sociale, come accompagnamento di un processo di pensiero, di rivisitazione dell'azione professionale ed è strumento per sostenere e promuovere l'operatività complessa, coinvolgente, difficile degli operatori. L'attività di supervisione consiste nell'analisi delle pratiche professionali messe in atto dagli assistenti sociali e in generale dagli operatori sociali. Il gruppo attiva una riflessione orientata prevalentemente al procedimento professionale sul piano metodologico, valoriale, deontologico e relazionale. L'approfondimento svolto è orientato a esplicitare i processi di pensiero soggiacenti alle scelte operate e alle azioni attivate e ad evidenziare problemi e alternative d'intervento.

### 3) Servizi sociali per le dimissioni protette.

La *"dimissione protetta"* è una dimissione da un contesto sanitario che prevede una continuità di assistenza e cure attraverso un programma concordato tra il medico curante, i servizi sociali territoriali dell'azienda sanitaria locale di appartenenza e dell'ente locale. Il paziente può così tornare a casa o essere ricoverato in strutture qualificate, pur restando in carico al Servizio Sanitario Nazionale, così da essere seguito da un'adeguata assistenza sanitaria per un periodo di tempo e, ove necessario, preso in carico dai servizi sociali. In sintesi, è un insieme di azioni che consentono il passaggio organizzato di un paziente dall'ambiente ospedaliero o similare ad un ambiente di cura di tipo familiare, al fine di garantire la continuità assistenziale e promuovere percorsi di aiuto a sostegno della salute e del benessere della persona tramite interventi coordinati tra sanitario e sociale. Tale tipo di approccio multidisciplinare di pianificazione della dimissione, sviluppato prima che il paziente sia dimesso, migliora la qualità della vita, l'integrazione fra ospedale e territorio e tra i professionisti sociosanitari coinvolti nel processo di assistenza e cura, oltre a ridurre il rischio di riammissione istituzionalizzata nei pazienti anziani, disabili e fragili.

### 4) Prevenzione dell'allontanamento familiare.

La definizione di un livello essenziale delle prestazioni è finalizzato a rispondere al bisogno di ogni bambino di crescere in un ambiente stabile, sicuro, protettivo e *"nutriente"*, contrastando attivamente l'insorgere di situazioni che favoriscono le disuguaglianze sociali, la dispersione scolastica, le separazioni inappropriate dei bambini dalla famiglia di origine, tramite l'individuazione delle *idonee azioni*, di carattere preventivo che hanno come finalità l'accompagnamento non del solo bambino, ma dell'intero nucleo familiare in situazione di vulnerabilità, in quanto consentono l'esercizio di una genitorialità positiva e responsabile e la costruzione di una risposta sociale ai bisogni evolutivi dei bambini nel loro insieme.

### 5) Servizi per la residenza fittizia.

Servizio di supporto ed accompagnamento all'iscrizione anagrafica per le persone senza dimora a titolarità dell'Amministrazione comunale, eventualmente gestito con il coinvolgimento nei termini di legge di enti e associazioni territoriali. Servizio di fermo posta.

### 6) Progetti per il *"dopo di noi"* e per la *"vita indipendente"*.

I servizi dedicati alle finalità relative alla *"Vita Indipendente"* e al *"Dopo di Noi"* sono legati alla attuazione di pianificazioni regionali volte, in particolare, a favorire l'abitare in autonomia. Si tratta dell'insieme delle attività destinate a fornire risposte ai bisogni e/o a promuovere forme di sostegno alle persone con disabilità nel corso della loro vita relativamente all'autonomia, alle relazioni sociali, all'accesso alle opportunità offerte dal territorio e all'esercizio dei propri diritti.

Si comunica, infine, che il presente rapporto è stato inviato alle organizzazioni datoriali e sindacali riportate nell'elenco allegato (allegato 83).

ALLEGATI:

1. Costituzione della Repubblica italiana, articolo 3;
2. *“Piano nazionale degli interventi e dei servizi sociali 2021-2023”*;
3. Decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, *“Disposizioni per l'introduzione di una misura nazionale di contrasto alla povertà”*;
4. Legge 28 dicembre 2015, n. 208, *“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016)”*;
5. Legge 30 dicembre 2020, n. 178, *“Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023, corredata delle relative note”*;
6. *“Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”* – PNRR;
7. *“Piano di Attuazione Nazionale della Garanzia Infanzia”* – PANGI;
8. Decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, *“Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni”*;
9. Legge 28 marzo 2019, n. 26, *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, recante disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni”*;
10. Decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, *“Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro”*;
11. Legge 2 marzo 1999, n. 68, *“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”*;
12. Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, *“Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*;
13. Legge 23 dicembre 2005, n. 266, *“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2006)”*;
14. Decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, *“Misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale”*;
15. Legge 28 gennaio 2009, n. 2, *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, recante misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale”*;
16. Decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124, *“Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili”*;
17. Legge 19 dicembre 2019, n. 157, *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124, recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili”*;
18. Rapporto presentato dal Governo italiano nel 2018 sulla Convenzione n. 117;
19. *“Piano Nazionale per la Non Autosufficienza 2022-2024”*;
20. Legge 22 giugno 2016, n. 112, *“Disposizioni in materia di assistenza in favore delle persone con disabilità grave prive del sostegno familiare”*;
21. Legge 23 marzo 2023, n. 33, *“Deleghe al Governo in materia di politiche in favore delle persone anziane”*;
22. Legge 27 dicembre 2006, n. 296, *“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)”*;
23. Legge 27 dicembre 2019, n. 160, *“Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022”* (allegato 23);
24. Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, *“Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”*;
25. Legge 17 luglio 2020, n. 77, *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, recante misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse*

- all'emergenza epidemiologica da COVID-19”;*
26. Legge 30 dicembre 2021, n. 234, *“Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024”*;
  27. Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 3 ottobre 2022;
  28. Decreto del Presidente della Repubblica del 4 ottobre 2013;
  29. Legge 3 marzo 2009, n. 18, *“Ratifica ed esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, con Protocollo opzionale, fatta a New York il 13 dicembre 2006 e istituzione dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità”*;
  30. Decreto direttoriale 9 maggio 2022, n. 98;
  31. Legge 8 novembre 2000, n. 328, *“Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali”*;
  32. Decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, *“Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero”*, articolo 42;
  33. Decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea”*;
  34. Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, *“Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*;
  35. Decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, *“Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo”*;
  36. Legge 21 giugno 2017, n. 96, *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, recante disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo”*;
  37. Decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, *“Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro, a norma dell'articolo 8 della legge 14 febbraio 2003, n. 30”*;
  38. Legge 27 dicembre 2017, n. 205, *“Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020”*;
  39. Legge 3 luglio 2023, n. 85, *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro”*;
  40. Legge 29 dicembre 2022, n. 197, *“Ripubblicazione del testo della legge 29 dicembre 2022, n. 197, recante: «Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025», corredato delle relative note”*;
  41. Legge 21 aprile 2023, n. 49, *“Disposizioni in materia di equo compenso delle prestazioni professionali”*;
  42. Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio”*;
  43. Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, *“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”*;
  44. Legge 20 maggio 2016, n. 76, *“Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze”*;
  45. Legge 5 febbraio 1992, n. 104, *“Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate”*;

46. Legge del 5 novembre 2021, n. 162 “*Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo*”;
47. Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*”;
48. Decreto ministeriale del 20 ottobre 2022;
49. Strategia Nazionale sulla parità di genere;
50. Legge 22 maggio 2017, n. 81, “*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*”;
51. Legge 4 agosto 2022, n. 122, “*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73, recante misure urgenti in materia di semplificazioni fiscali e di rilascio del nulla osta al lavoro, Tesoreria dello Stato e ulteriori disposizioni finanziarie e sociali*”;
52. Decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73, “*Misure urgenti in materia di semplificazioni fiscali e di rilascio del nulla osta al lavoro, Tesoreria dello Stato e ulteriori disposizioni finanziarie e sociali*”;
53. Legge 24 febbraio 2023, n. 14, “*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198, recante disposizioni urgenti in materia di termini legislativi. Proroga di termini per l'esercizio di deleghe legislative*”;
54. Decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198, “*Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi*”;
55. Decreto interministeriale 12 ottobre 2015;
56. Decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65, “*Istituzione del sistema integrato di educazione e di istruzione dalla nascita sino a sei anni, a norma dell'articolo 1, commi 180 e 181, lettera e), della legge 13 luglio 2015, n. 107*”;
57. Decreto ministeriale 22 novembre 2021, n. 334;
58. Decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 61, “*Revisione dei percorsi dell'istruzione professionale nel rispetto dell'articolo 117 della Costituzione, nonché accordo con i percorsi dell'istruzione e formazione professionale, a norma dell'articolo 1, commi 180 e 181, lettera d), della legge 13 luglio 2015, n. 107*”;
59. Decreto interministeriale del 24 maggio 2018, n. 92;
60. Decreto ministeriale del 23 agosto 2019, n. 766;
61. Decreto ministeriale del 22 dicembre 2022, n. 328;
62. Legge 30 dicembre 2018, n. 145, “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021*”;
63. Decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 77, “*Definizione delle norme generali relative all'alternanza scuola-lavoro, a norma dell'articolo 4 della legge 28 marzo 2003, n. 53*”;
64. Decreto ministeriale del 4 settembre 2019, n. 774;
65. Decreto ministeriale del 26 giugno 2020, n. 39;
66. Accordo Repertorio Atti n. 79/CU dell'8 luglio 2021;
67. Decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, “*Definizione ed ampliamento delle attribuzioni della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano ed unificazione, per le materie ed i compiti di interesse comune delle regioni, delle province e dei comuni, con la Conferenza Stato - città ed autonomie locali*”;
68. Intesa della Conferenza Unificata siglata il 20 dicembre 2012;
69. Decreto del Ministro dell'Istruzione 2 dicembre 2021, n. 343;
70. Decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, “*Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili*”;

71. Legge 17 dicembre 2021, n. 215, “*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, recante misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili*”;
72. Decreto-legge 1 marzo 2022, n. 17, “*Misure urgenti per il contenimento dei costi dell'energia elettrica e del gas naturale, per lo sviluppo delle energie rinnovabili e per il rilancio delle politiche industriali*”;
73. Legge 27 aprile 2022, n. 34, “*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 1° marzo 2022, n. 17, recante misure urgenti per il contenimento dei costi dell'energia elettrica e del gas naturale, per lo sviluppo delle energie rinnovabili e per il rilancio delle politiche industriali*”;
74. Decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, “*Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione Tributaria*”;
75. 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*”;
76. Decreto interministeriale del 22 settembre 2022;
77. Decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, “*Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92*”;
78. Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, “*Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro*”;
79. Legge 4 agosto 2016, n. 163, “*Modifiche alla legge 31 dicembre 2009, n. 196, concernenti il contenuto della legge di bilancio, in attuazione dell'articolo 15 della legge 24 dicembre 2012, n. 243*”;
80. Rapporto BES 2022;
81. Rapporto ISTAT 2023;
82. Legge 15 marzo 2017, n. 33, “*Delega recante norme relative al contrasto della povertà, al riordino delle prestazioni e al sistema degli interventi e dei servizi sociali*”;
83. Elenco delle organizzazioni datoriali e sindacali alle quali è stato inviato il presente rapporto.