

RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE OIL N. 122/1964 SULLA POLITICA DELL'IMPIEGO - ANNO 2023

In merito all'applicazione, nella legislazione e nella pratica, della Convenzione OIL n. 122 del 1964 sulla *politica dell'impiego*, in aggiornamento e ad integrazione rispetto a quanto illustrato nel Rapporto elaborato dal Governo italiano nell'anno 2020 (**ALL. 1**), con riferimento ai quesiti di cui all'articolato della Convenzione, si rappresenta quanto segue.

ARTICOLI 1 e 2

Il Governo italiano è impegnato nell'applicazione di una **politica attiva del lavoro** coerente ed efficace, attraverso una serie di interventi, misure e programmi volti a favorire la partecipazione attiva delle persone nel mondo del lavoro, promuovere i processi di orientamento formativo e professionale, sostenere la crescita dell'occupazione. Nell'ottica di creare nuove opportunità occupazionali a livello nazionale, favorire l'accesso, la stabilizzazione e il reinserimento professionale, garantire l'inclusione sociale e lavorativa, con particolare riferimento ad alcune categorie di soggetti fragili o a rischio di marginalità, quali: giovani, donne, lavoratori e lavoratrici anziani, persone con disabilità, l'Italia ha attuato importanti misure (altre, in corso di adozione), di cui si fornisce, di seguito, un'ampia panoramica illustrativa.

Missione 5 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

Il **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)** è il programma con cui il Governo italiano intende gestire i fondi del *Next generation EU*, strumento temporaneo di ripresa e rilancio economico europeo volto a risanare le perdite causate dal COVID-19. Esso rappresenta un'opportunità unica di sviluppo, investimenti e riforme, il cui scopo principale è riprendere un percorso di crescita economica sostenibile e duraturo, rimuovendo gli ostacoli originati dalle conseguenze socioeconomiche della pandemia.

I progetti di investimento del PNRR sono suddivisi in 16 *Componenti*, raggruppate a loro volta in 6 *Missioni*:

1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo;
2. Rivoluzione verde e transizione ecologica;
3. Infrastrutture per una mobilità sostenibile;
4. Istruzione e ricerca;
5. Inclusione e coesione;
6. Salute.

Con specifico riferimento al processo di riforma delle politiche attive, la **Missione 5 «Inclusione e coesione»** riveste un ruolo di grande rilievo nel perseguimento degli obiettivi, trasversali a tutto il Piano, di incremento delle prospettive occupazionali dei giovani, di sostegno all'*empowerment* femminile e al contrasto alle discriminazioni di genere, di riequilibrio territoriale e sviluppo del Mezzogiorno e delle aree interne.

Le misure a titolarità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ricadono all'interno di questa Missione ed hanno come obiettivo principale quello di *reformare il sistema di politiche attive del lavoro e della formazione professionale*, al fine di introdurre e implementare i livelli essenziali delle prestazioni e favorire l'occupabilità dei lavoratori in transizione e delle persone disoccupate e inoccupate, con particolare attenzione ai soggetti considerati vulnerabili e più distanti dal mercato del lavoro (giovani, donne, over 50, disoccupati di lungo periodo), nonché l'inclusione sociale delle persone in condizioni di fragilità.

Le risorse complessivamente investite sono pari a **7,25 miliardi di euro**, compresi i "*progetti in essere*", e si riferiscono ad alcune *riforme* di grande rilievo per i sistemi delle politiche del lavoro e della formazione professionale, il contrasto al lavoro sommerso e le politiche sociali, nonché a fondamentali *investimenti* sia

per lo sviluppo di strumenti innovativi di politica attiva del lavoro, sia per il rafforzamento delle azioni dedicate alle persone più vulnerabili.

Le riforme e gli investimenti previsti sono distinti per *Componente*. In particolare, la **M5C1** (Componente C1 «**Politiche per il lavoro**», attraverso due investimenti e due riforme prevede di: aumentare il tasso di occupazione; garantire un sostegno e un'assistenza personalizzata nel contesto dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, facilitando le transizioni lavorative e dotando le persone di formazione adeguata; ridurre il *mismatch* di competenze; aumentare quantità e qualità dei programmi di formazione dei disoccupati e dei giovani, in un contesto di investimento anche sulla formazione continua degli occupati.

Nel dettaglio:

- Riforma 1.1: «*Politiche attive del lavoro e formazione*», che si sostanzia nel Programma nazionale GOL, *Garanzia di occupabilità dei lavoratori*;
- Riforma 1.2: «*Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso*»;
- Investimento 1.1. «*Potenziamento Centri per l'impiego*»;
- Investimento 1.4: «*Sistema Duale*».

Programma nazionale Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL)

Inserite nel processo di riforma previsto dal PNRR, alla M5C1, Riforma 1.1, le politiche attive in Italia sono oggi regolamentate dal **Programma nazionale Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL)** - adottato con decreto interministeriale 5 novembre 2021 (**ALL. 2**) - *Adozione del Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL)*.

Il Programma nazionale, previsto in origine dalla legge di bilancio 2021, legge 30 dicembre 2020, n. 178 ¹ (**ALL. 3**), articolo 1, comma 324, a valere su risorse REACT-EU (*Recovery Assistance for Cohesion and the Territories of Europe*), quale iniziativa del Governo volta ad accompagnare la ripresa economica a seguito della crisi pandemica, è stato successivamente trasferito all'interno del PNRR, dove ha acquistato, con una dotazione finanziaria di **4,4 miliardi di euro**, una dimensione molto più ampia.

Il Programma si pone nella titolarità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al momento, coinvolto in un articolato processo di riorganizzazione, ai sensi del decreto-legge 22 giugno 2023, n.75 – convertito con modificazioni con L. 10 agosto 2023, n. 112 (**ALL. 4**)². L'articolo 3 (*Politiche attive del lavoro, rafforzamento della capacità amministrativa del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e misure per l'Ispettorato nazionale del lavoro*), comma 1, prevede, infatti, che: “*al fine di garantire l'efficace coordinamento dei servizi e delle politiche attive del lavoro, incluso quello relativo all'utilizzo delle risorse europee e all'effettivo raggiungimento degli obiettivi stabiliti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), le funzioni dell'Agenzia nazionale politiche attive del lavoro (ANPAL), come disciplinate dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 e da ogni altra previsione di legge, sono attribuite al Ministero del lavoro e delle politiche sociali a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, recante il regolamento di organizzazione del medesimo Ministero*”. Conseguentemente, a decorrere dalla medesima data in cui sarà emanato il DPCM, l'ANPAL verrà soppressa.

Il programma GOL si propone di riqualificare l'offerta di politiche attive dei servizi pubblici per l'impiego, disegnando *percorsi personalizzati per l'inserimento e il reinserimento occupazionale* che garantiscano livelli essenziali di prestazioni uniformi su tutto il territorio nazionale, in un approccio di integrazione con le politiche regionali, sulla base di specifici *Piani di Attuazione Regionali* (PAR).

¹ Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023.

² Disposizioni urgenti in materia di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, di agricoltura, di sport, di lavoro e per l'organizzazione del Giubileo della Chiesa cattolica per l'anno 2025.

Coerentemente alla logica del PNRR, di un orientamento ai risultati, ne deriva la definizione di traguardi intermedi (*milestones*) e obiettivi (*target*), da conseguire nell'orizzonte temporale 2021-2025.

Nello specifico:

- **Milestone 1** - entrata in vigore del decreto interministeriale per l'approvazione di GOL - oltre che di quello per l'approvazione del *Piano nazionale nuove competenze* entro il 2021. Questo traguardo è stato raggiunto con l'adozione di entrambi i decreti nel termine stabilito.
- **Milestone 2**: adozione di Piani regionali per la piena attuazione di GOL e raggiungimento di almeno il 10% dei beneficiari complessivi del Programma entro il 2022. Questo secondo *milestone* è stato raggiunto.

Per l'annualità 2022, accanto al *milestone* previsto dal PNRR, il decreto di adozione di GOL ha inteso prevedere obiettivi più sfidanti a livello nazionale, fissando la quota di beneficiari che le Regioni e le Province Autonome dovranno raggiungere in 600.000 unità. Anche questo obiettivo nazionale è stato raggiunto.

- **Target 1**: almeno 3 milioni di beneficiari di GOL entro il 2025. Di questi, almeno il 75% devono essere donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani under 30, lavoratori over 55.
- **Target 2**: almeno 800 mila dei suddetti 3 milioni di beneficiari devono essere coinvolti in attività di formazione, di cui 300 mila per il rafforzamento delle competenze digitali.
- **Target 3**: almeno l'80% dei Centri per l'impiego (CPI) in ogni regione entro il 2025 deve rispettare gli standard definiti quali livelli essenziali in GOL.

L'attivazione della rete dei servizi per riqualificare e personalizzare l'offerta di lavoro risponde all'obiettivo di raggiungere una platea di soggetti estremamente composita, quale quella del Programma, costituita, in via prioritaria, da soggetti in regime di condizionalità, quali percettori di ammortizzatori sociali - *Naspi (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego)*, *Dis-Coll (Disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa)* e del *Reddito di Cittadinanza (RdC)*, come modificato dalla normativa sull'Assegno di inclusione - ma anche comprensiva di una serie di categorie, quali giovani under 30, *NEET (Not in Education, Employment or Training)*, donne inattive, lavoratori in transizione, persone con disabilità e altri soggetti fragili o vulnerabili - di rilevanza strategica, che dovranno rappresentare, in base al decreto (articolo 3 - *Obiettivi*, comma 3) almeno il 75% del target complessivo.

Nel complesso, GOL disegna un nuovo paradigma dell'offerta di servizi da parte dei Centri per l'impiego, basata su un approccio personalizzato in relazione ai bisogni degli utenti, non solo in termini di competenze professionalizzanti da acquisire, ma anche di situazioni personali più complesse.

Il primo step del percorso dell'utente è costituito da un orientamento di base, erogato attraverso un *processo di profilazione quantitativa e qualitativa (assessment)*. Tale processo porta alla stipula di un **patto di servizio personalizzato**, che indirizza gli utenti al percorso di inserimento lavorativo più adeguato. Nello specifico, in base al profilo di occupabilità registrato dall'*assessment*, il Programma individua quattro percorsi principali:

- *reinserimento occupazionale* - percorso 1 - con interventi di orientamento e accompagnamento al lavoro per gli individui più facilmente occupabili;
- *aggiornamento (upskilling)* - percorso 2 - con interventi formativi di breve durata - fino a 150 ore;
- *riqualificazione (reskilling)* - percorso 3 - con formazione più intensa - fino a 600 ore;
- *lavoro e inclusione* - percorso 4 - rivolto a soggetti con bisogni complessi, che necessitano di un supporto multidimensionale.

È infine prevista una tipologia di intervento relativa a lavoratori coinvolti in crisi aziendali - percorso 5 - in cui il profilo di occupabilità viene valutato non singolarmente, ma per "gruppi" di lavoratori, nel quadro della gestione della crisi d'impresa, conducendo ad uno specifico percorso di ricollocazione collettiva.

I percorsi di GOL si inseriscono nell'attuale quadro dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di politica attiva del lavoro disegnato dall'articolo 18 (*Servizi e misure di politica attiva del lavoro*) del decreto legislativo

14 settembre 2015, n. 150³, declinato dal decreto 11 gennaio 2018, n. 4, in particolare l'Allegato B, avviando un processo evolutivo dei servizi destinato a garantire l'esigibilità delle prestazioni e l'uniformità delle stesse sull'intero territorio nazionale. L'attivazione dei percorsi richiede sinergia con i vari attori territoriali, anche nella logica di una collaborazione virtuosa tra pubblico e privato, al fine di migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro qualificato.

Relativamente alla *profilazione quantitativa*, il nuovo sistema consente agli operatori di valutare il livello di occupabilità degli utenti, sfruttando gli archivi dei dati amministrativi, da un lato alimentati dallo stesso lavoratore all'atto della registrazione quale disoccupato (DID - *Dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro*), dall'altro comunicati dal datore di lavoro all'atto dell'attivazione o cessazione di un posto di lavoro. Le indicazioni che provengono dalla profilazione quantitativa vengono approfondite dagli operatori dei CPI attraverso un'interazione dinamica con gli utenti, nella successiva fase di *valutazione qualitativa*. Quest'ultima è finalizzata a far emergere i bisogni delle persone, sia in termini di accompagnamento alla ricerca del lavoro o di aggiornamento e riqualificazione professionale, sia in termini di supporto dalla rete dei servizi territoriali (socio-sanitari, di conciliazione). In tal modo, l'operatore può svolgere una valutazione relativa a più dimensioni: coerenza tra aspettative, esperienze pregresse e competenze; orientamento alla formazione e crescita professionale; disponibilità alla mobilità territoriale. A seguito dei fabbisogni emersi, viene stipulato un *patto di servizio* che specifica il percorso più idoneo da seguire tra quelli proposti da GOL.

Per approfondire le risultanze dell'*assessment* è stato sviluppato uno strumento di *skill gap analysis* (SGA), che misura la distanza tra le competenze tecnico-professionali possedute e quelle effettivamente richieste per una determinata occupazione. La SGA, effettuata dall'operatore del CPI, per mezzo di un questionario, si basa su due principi: continuità (in termini di processi e contenuti) con la fase di *assessment*, e utilizzo di un approccio che collega l'analisi delle competenze possedute rispetto a quelle richieste dal lavoro ricercato.

Affinché il processo di riforma promossa da GOL possa rispettare gli obiettivi e i traguardi stabiliti a livello nazionale e comunitario, è fondamentale che le Regioni e le Province Autonome portino a compimento il processo di rafforzamento dei servizi per l'impiego avviato con il Piano di potenziamento varato nel 2019, la cui attuazione ha subito un forte rallentamento a seguito dell'emergenza pandemica.

Nel PNRR, il *Piano di potenziamento dei Centri per l'impiego* è strettamente collegato al Programma GOL ed è incrementato di ulteriori risorse, alle quali si aggiungono quelle stanziare dalla legge di bilancio 2022 - *legge 30 dicembre 2021, n. 234*⁴ - (**ALL. 5**). Per agevolare l'accesso alle prestazioni da parte di tutti i potenziali beneficiari, il Programma richiede che i CPI rafforzino la loro prossimità territoriale con l'apertura di nuove sedi o sportelli, anche temporanei (un punto di accesso ogni 40.000 abitanti) e al contempo, promuovano la digitalizzazione dei servizi, capitalizzando e sviluppando ulteriormente quanto già attuato nel periodo emergenziale.

Piano nazionale nuove competenze (PNC)

La riforma disegnata da GOL è strettamente connessa a quella promossa dal ***Piano nazionale nuove competenze (PNC)***, adottato con decreto interministeriale 14 dicembre 2021, (**ALL. 6**) - *Adozione del Piano nazionale nuove competenze*.

Inserito nel PNRR, il Piano è parte integrante della Riforma 1.1., di cui Missione 5, Componente 1. Esso costituisce la cornice di coordinamento strategica per fronteggiare i fabbisogni di competenze, individuando livelli essenziali in termini di *personalizzazione, accessibilità e spendibilità dell'offerta formativa*.

³ 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.

⁴ Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024.

Il Piano pone l'accento sulla previsione delle nuove competenze richieste dal mercato del lavoro nel breve e nel medio periodo. Si tratta di un provvedimento di ampio respiro che ha come obiettivo la riorganizzazione della formazione dei lavoratori in transizione e dei disoccupati, basandosi sulla definizione di livelli essenziali in tema di formazione professionale da garantire su tutto il territorio nazionale, nel rispetto delle competenze regionali. In particolare, il Piano rappresenta il quadro di riferimento per gli interventi di *upskilling* e *reskilling* delle competenze resi necessari dagli effetti della pandemia, nonché dalle transizioni digitali ed ecologiche. In sintesi, gli obiettivi del PNC consistono:

- nel raggiungimento di livelli essenziali delle prestazioni delle misure di aggiornamento e di riqualificazione, in termini di esigibilità, e di standard minimi di accessibilità, personalizzazione e spendibilità;
- nella personalizzazione degli interventi tramite la programmazione e la realizzazione di un'offerta di servizi differenziata, soprattutto nei confronti di target più fragili e vulnerabili;
- nella spendibilità dei risultati di apprendimento nei mercati del lavoro locali e nazionali;
- nell'integrazione delle politiche di formazione con le politiche attive del lavoro;
- nella cooperazione organica tra gli operatori economici locali, imprese e istituzioni formative, nell'ottica di una "*transizione*" dell'apprendimento verso il modello duale;
- nella prossimità e qualità dell'offerta formativa;
- nell'innovazione, sperimentazione e valutazione attraverso interventi innovativi e sperimentali, ai fini della condivisione di buone prassi.

Il Sistema Duale

Il **sistema duale** mira alla promozione di una politica dell'istruzione e della formazione professionalizzante basata sull'esperienza diretta in azienda. Il modello, mutuato in parte da altri contesti europei, è già presente all'interno del sistema della formazione professionale gestita dalle Regioni, attraverso i canali di *Istruzione e Formazione Professionale* (leFP), che assolvono anche all'obbligo di *Istruzione e Formazione Tecnica Superiore* (IFTS).

Nel PNRR, l'Investimento sul *sistema duale* e sull'istituto dell'apprendistato mira rafforzare i processi di istruzione professionalizzante per favorire l'accesso dei giovani al lavoro, e consentire l'acquisizione di competenze tecniche e trasversali, in un'ottica di *matching* tra istruzione/formazione/lavoro.

Il Programma di investimento si propone di rafforzare le politiche di transizione scuola-lavoro promuovendo, in via prioritaria, le iniziative di innovazione legate allo sviluppo tecnologico trasferito nel sistema produttivo, e potenziando le opportunità di apprendimento basate sull'utilizzo di modelli didattici esperienziali (tra cui il *learning on-the-job*). L'intento è rafforzare il sistema di istruzione e formazione affinché possa offrire ai giovani l'opportunità di acquisire *skills* spendibili nel mercato del lavoro e, nello stesso tempo, supportare gli adulti (più esposti ai rischi legati allo sviluppo delle nuove tecnologie) nel riqualificare e rinnovare le loro competenze in un'ottica di maggiore occupabilità.

L'apprendimento duale vede, dunque, le istituzioni formative e i datori di lavoro affiancati nel processo formativo, nell'ottica di contrastare l'abbandono dei percorsi scolastici, favorire la transizione dallo studio al lavoro, stimolare lo sviluppo di nuove professionalità attraverso il riconoscimento delle competenze e l'adeguamento dei curricula.

La sperimentazione del sistema duale, lanciata nel 2015, rappresenta il primo grande intervento di investimento nazionale per lo sviluppo dell'apprendistato di primo livello con il coinvolgimento di più di 300 *Centri regionali di formazione professionale (CFP)*, che hanno ricevuto finanziamenti per la costituzione, il consolidamento e il funzionamento degli uffici di orientamento e *placement*, che hanno portato alla definizione di interventi di apprendimento duale, nella leFP, per circa 25.000 allievi.

Con l'inserimento del finanziamento nazionale annuo, dal 2018, nella legge di bilancio, le iscrizioni ai corsi in forma duale sono in costante crescita e si attestano, nel 2021, intorno al 15% del totale dell'offerta della leFP. In merito alle risorse nazionali, è attualmente in fase di trasmissione alla Corte dei conti il decreto direttoriale 5 maggio 2023, n. 73, con cui sono ripartiti alle Regioni e alle Province Autonome euro **175.000.000,00** per il finanziamento dei percorsi di leFP attuati in modalità duale relativamente all'annualità finanziaria 2022.

L'investimento 1.4 «*Sistema Duale*» si pone nella prospettiva di progredire dalla fase di sperimentazione verso una fase crescente di transizione duale, con lo scopo di pervenire a:

- una progressiva standardizzazione delle misure;
- un ampliamento dell'offerta di apprendimento duale su tutto il territorio nazionale;
- un rafforzamento in chiave di filiera dell'offerta formativa duale;
- un consolidamento della propensione delle imprese nell'utilizzo dell'apprendistato duale.

L'Investimento assegnato dal PNRR per il *Sistema Duale*, pari a **600 milioni di euro**, contribuisce al conseguimento degli obiettivi del *Piano nazionale nuove competenze*. Il target fissato al quarto trimestre 2025 è la partecipazione al sistema duale e l'ottenimento della relativa certificazione nel quinquennio 2021-2025 per almeno 135.000 partecipanti (giovani compresi tra 15 e 25 anni e, in via sperimentale, adulti senza titolo di istruzione secondaria) in più rispetto ad una *baseline* che consta di 39.000 persone.

Nell'anno formativo 2022/2023 sono stati programmati interventi per oltre 40.000 giovani in percorsi duali.

Con riferimento al PNRR:

- con decreto ministeriale 26 novembre 2021, n. 226 (**ALL. 7**) sono stati individuati, in accordo con le Regioni e le Province Autonome, i criteri di ripartizione delle risorse finanziarie per l'anno 2021;
- con decreto direttoriale 22 luglio 2022, n. 54 (**ALL. 8**) è stata assegnata alle Regioni per l'*annualità 2021*, come prima rata, una quota del 20% del totale delle risorse attribuite all'intervento M5C1 - *Investimento 1.4 «Sistema Duale»* del PNRR, pari a **120 milioni di euro**;
- con decreto ministeriale 30 marzo 2023, n. 52 (**ALL. 9**) sono stati individuati, in accordo con le Regioni e le Province Autonome, i criteri di ripartizione delle risorse finanziarie per l'anno 2022.

È prevista, a breve, l'emanazione del decreto di ripartizione delle risorse *dell'anno finanziario 2022*, che ammontano a **circa 240 milioni di euro** per la M5, Investimento 1.4 del PNRR.

Con decreto 2 agosto 2022, n. 139 (**ALL. 10**) del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sono state adottate le ***Linee guida per la programmazione e attuazione dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (leFP) e di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTs) in modalità duale***.

Le Linee guida sono state sviluppate anche acquisendo le indicazioni del documento siglato con la Commissione europea relativo agli *Operational Arrangements (OA)* per l'Italia, che ha definito i meccanismi di verifica relativi al raggiungimento dei traguardi e degli obiettivi necessari al riconoscimento delle rate di rimborso delle risorse del PNRR.

Le Linee guida hanno delineato il quadro entro cui devono essere programmate e realizzate le attività per il *sistema duale*, stabilendo le tipologie di percorsi, determinando la programmazione degli interventi, identificando i destinatari delle misure ed i soggetti erogatori della formazione, i quali costituiscono una fitta rete di servizi basata su:

- soggetti accreditati dalle Regioni per l'erogazione dei percorsi di leFP, dei percorsi di IFTS e dei percorsi di formazione superiore;
- Istituzioni Formative o scuole professionali provinciali delle Province Autonome che erogano percorsi di leFP;
- istituti scolastici e CPIA (*Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti*) che erogano percorsi di leFP in regime di sussidiarietà.

Le Amministrazioni regionali e provinciali elaborano il *Documento di Programmazione Regionale* (DdPR), con approvazione da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in cui sono definite le modalità di attuazione delle misure formative per le diverse categorie di destinatari individuati nei vari contesti regionali.

Programma nazionale Giovani, Donne, Lavoro

L'integrazione e il coordinamento delle politiche di istruzione e formazione sono concentrate in Italia, in via prioritaria, sul target giovani (fino a 25, 29 o 34 anni, a seconda dei progetti e dei programmi), quali soggetti più vulnerabili tra coloro che cercano lavoro e/o necessitano competenze professionalizzanti.

Varie politiche nazionali e comunitarie si sono e si stanno dunque concentrando su questo target, a partire dal Programma ***Garanzia Giovani*** (finanziato essenzialmente attraverso il ***PON IOG - Programma operativo nazionale Iniziativa Occupazione Giovani*** - programmazione Fondo Sociale Europeo 2014-2020) - che ha costituito una *policy* organica, con connotazioni seminali, rispetto alle politiche ed interventi destinati a:

- giovani NEET tra i 15 e i 29 anni di tutte le Regioni e della Provincia Autonoma di Trento;
- giovani fino a 34 anni residenti nelle regioni meridionali e in Abruzzo, impegnati o meno in un corso di formazione o di istruzione, che possono usufruire delle opportunità definite dall'Asse 1bis;
- giovani che ricevono un'offerta qualitativamente valida di lavoro, di istruzione o di formazione entro un tempo limitato dall'inizio della disoccupazione o dall'abbandono dell'istruzione formale.

Il Programma, che prevedeva azioni di orientamento, formazione, apprendistato, tirocinio, servizio civile, autoimprenditorialità, mobilità professionale prosegue all'interno del ***Programma nazionale Giovani, Donne, Lavoro*** (programmazione FSE 2021-2027), ribadendo la centralità delle azioni proposte e prendendo atto del lavoro realizzato.

Il Programma nazionale Giovani, Donne, Lavoro si inserisce nel quadro delle linee strategiche tracciate nell'Accordo di partenariato tra UE e Italia 2021-2027, posizionando il suo ambito di intervento all'interno dell'obiettivo strategico 4: *"Un'Europa più sociale e inclusiva attraverso l'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali"*, e sostenendo (attraverso il FSE+) interventi di politica attiva volti a migliorare l'occupazione. L'intento è contribuire ad evitare che chi è più distante dal mercato del lavoro continui a rimanere indietro, rivolgendo un'attenzione specifica a giovani, donne, soggetti in condizione di vulnerabilità, in un contesto di riforma dei servizi. I target del Programma sono quelli già individuati dalle Raccomandazioni specifiche per l'Italia della Commissione UE del 2019 e del 2020. In particolare, è richiesto all'Italia che le politiche attive del lavoro coinvolgano in via prioritaria i giovani e i soggetti vulnerabili, oltre a garantire un'efficace integrazione tra politiche attive e politiche sociali. Quanto alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, va sostenuta attraverso una strategia globale, garantendo l'accesso ai servizi di assistenza all'infanzia e di *long-term care*.

A livello nazionale, il Programma si innesta nel processo di riforma delle politiche attive promosso dal PNRR. In coerenza con le iniziative di GOL, i cui obiettivi costituiscono i principi generali dell'azione del Programma nazionale, è opportuno richiamare la centralità dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di politiche attive del lavoro, l'attivazione di reti territoriali di servizi (in primis CPI e servizi sociali), l'integrazione tra politiche attive e formazione professionale, la personalizzazione degli interventi. A questi obiettivi, se ne aggiungono altri più specifici in termini di *governance* (integrazione tra il Programma e le politiche attive regionali), e di diffusione dei servizi, in termini di prossimità. Attraverso le due *Priorità* di seguito illustrate, il Programma si concentrerà su coloro che richiedono approcci dedicati: giovani e donne, ma anche coloro che sono più distanti dal mercato del lavoro e che non sono sostenuti da strumenti di sostegno al reddito (disoccupati di lunga durata e persone vulnerabili e fragili).

- Priorità 1: “Facilitare l’ingresso nel mercato del lavoro - politiche occupazionali per i giovani” (Occupazione giovanile) - considerata la natura e la portata degli interventi previsti, questa Priorità si configura come la più rilevante ed assorbirà, dunque, oltre **2,8 miliardi di euro** su circa 5 del Programma.

Nell’ottica di favorire i livelli occupazionali, in linea di continuità con il PON IOG e lo scenario di riforma delle politiche attive disegnato da GOL, in coerenza peraltro con gli indirizzi espressi dalla Raccomandazione del Consiglio relativa ad *un ponte verso il lavoro che rafforza la garanzia per i giovani* del 2020, la Priorità 1 prevede anche interventi formativi orientati ai fabbisogni delle imprese, incentivi all’assunzione e autoimprenditorialità, azioni di supporto al sistema basate su una campagna di comunicazione mirata, la creazione di reti e partenariati con il Terzo settore, l’associazionismo, le imprese dell’economia sociale (specie rivolte all’individuazione e al coinvolgimento dei NEET), *partnership* con istituzioni e scuole.

In tale contesto, l’aspetto della personalizzazione degli interventi prevista in GOL rappresenta un passaggio essenziale: la fase di *assessment* garantisce una migliore definizione dei percorsi, la formazione deve essere ancorata alla *skill gap analysis* e devono essere attivati processi volti a migliorare i livelli di qualificazione, anche in modalità duale, coinvolgendo l’intera offerta formativa e promuovendo l’apprendistato come modalità d’accesso al lavoro. Relativamente ai tirocini, si opererà in linea con quanto previsto dalle Linee guida attualmente oggetto di revisione da parte del Governo. È essenziale attivare interventi addizionali sulle abilità digitali e sulle competenze verdi, linguistiche, imprenditoriali e di gestione della carriera. Il servizio civile universale, in continuità con l’esperienza del passato ciclo di programmazione, sarà promosso quale strumento che coniuga la partecipazione dei giovani nella società all’opportunità di far esperienza ed acquisire abilità utili per il successivo ingresso nel mondo del lavoro. L’iniziativa ALMA (*Aim, Learn, Master, Achieve*), promossa dalla Commissione UE, costituisce un valido elemento per rafforzare le azioni a favore dei NEET, tramite interventi di mobilità transnazionale improntati sull’inclusività socio-lavorativa.

Il Programma prevede un set di azioni propedeutiche all’individuazione e intercettazione dei giovani NEET, attraverso interventi che poggiano principalmente sulla creazione di reti e partenariati e su azioni di comunicazione mirate. È fondamentale agire anche in funzione preventiva rispetto ai giovani potenzialmente a rischio di cadere nella condizione di NEET, a partire dai contesti scolastici e formativi. Nell’ottica dell’*outreach* e della prevenzione, una campagna di comunicazione mirata appare strategica per favorire l’accesso dei giovani al Programma, unitamente a *partnership* con le istituzioni, i servizi e i soggetti presenti sui territori. Nel sottolineare l’importanza del territorio, quale ambito privilegiato di azione per intercettare, ingaggiare, attivare, coinvolgere i giovani, il Programma potrà finanziare strumenti di accompagnamento e di sistema, volti a creare opportunità basate sull’*empowerment* dei giovani, sostenendo gli attori che, a livello locale, possono favorire tali iniziative. Le organizzazioni del Terzo settore, in particolare, e il settore *profit* possono svolgere al riguardo, un ruolo fondamentale.

In merito al sostegno all’occupazione, si intende incentivare la creazione di nuovi posti di lavoro sia di natura dipendente che autonoma. L’incentivo alle imprese per l’assunzione dei giovani è un mezzo particolarmente efficace per favorire l’inserimento in azienda. Proseguiranno, dunque, le esperienze del passato ciclo di programmazione, alcune delle quali ancora in corso a valere sulle risorse di REACT-EU, e si valuteranno nuove iniziative. Potranno prevedersi forme di sgravi contributivi per facilitare l’avvio di un’attività professionale, accanto ad interventi formativi di accompagnamento alla messa a punto di un progetto autonomo.

- Priorità 2: “Avvicinare al mercato del lavoro: politiche per favorire l’occupazione delle donne, nonché di altre persone vulnerabili lontane dal mercato” - La Raccomandazione europea specifica all’Italia del 2019 richiama, in particolare, interventi, oltre che per i giovani, anche per le donne e per i gruppi vulnerabili. Per alcuni target di popolazione, le misure sul versante dell’occupabilità non sono sufficienti a favorire l’ingresso nel lavoro, ma necessitano di essere integrate con altri servizi - di conciliazione, educativi, sociali, sociosanitari. Ad accumunare tali situazioni di distanza dal mercato del lavoro, per quanto diverse tra loro, è la presenza di bisogni complessi e la necessità di un approccio integrato per accrescere le opportunità di

occupabilità. È da queste medesime considerazioni che si muove il percorso 4 di GOL (*lavoro e inclusione sociale*) che, nel caso specifico di questa Priorità, rappresenta il principale ambito di riferimento.

In merito alla partecipazione femminile al lavoro, per caratteristiche intrinseche del fenomeno, oltre che per l'ampiezza dello stesso, si è di fronte ad una priorità di *policy* che va al di là del Programma (e di GOL), investendo il più ampio spazio dell'azione di Governo nella cosiddetta *Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026*. Il Programma nazionale può comunque offrire un contributo con incentivi all'assunzione, in linea con quanto previsto nell'ambito delle risorse REACT-EU, nonché con azioni che possono agevolare la partecipazione femminile al mercato del lavoro e alle iniziative di politica attiva e formazione, e che possono rafforzare l'accesso ai servizi educativi, compresi quelli integrativi (nidi, servizi complementari per i bambini, altre forme di servizi, ad esempio i centri estivi).

Il Programma si concentrerà anche su quella fascia di inattività dovuta a condizioni di particolari fragilità e che vive forme di scoraggiamento rispetto alla partecipazione al mercato del lavoro: donne con carichi di cura particolarmente gravosi, donne di diversa etnia, donne con disabilità, donne vittime di violenza. Con specifico riferimento alla violenza di genere, possono promuoversi interventi per l'informazione e la sensibilizzazione della popolazione, l'autonomia lavorativa ed economica delle donne vittime di violenza, la tutela delle donne migranti e vittime di discriminazioni multiple, la formazione degli operatori coinvolti.

La Priorità n. 2 interviene inoltre sui disoccupati di lunga durata, sui quali la Raccomandazione del Consiglio del 15 febbraio 2016 sull'*inserimento dei disoccupati di lungo periodo nel mercato del lavoro*, ha fornito concreti orientamenti di *policy*, che trovano rispondenza nel nuovo paradigma di GOL.

Un'attenzione particolare sarà dedicata alle persone con disabilità. Anche nel loro caso, l'obiettivo di colmare i divari tra i tassi di occupazione tra i soggetti con e senza disabilità, è più ampio rispetto al campo di azione del Programma: il Governo è peraltro chiamato a dare attuazione ai principi e ai criteri direttivi della legge 22 dicembre 2021, n. 227 - *Delega al Governo in materia di disabilità (ALL. 11)*, al fine di una revisione e di un riordino della disciplina vigente in materia di disabilità. In tale contesto, il Programma si impegna ad assumere un ruolo strategico e innovativo nel sostenere un approccio orientato all'integrazione della disabilità ed all'accessibilità (fattore abilitante dei diritti, dell'autonomia e dell'uguaglianza) per aumentare il tasso di occupazione delle persone con disabilità. Allo stesso tempo, esso permetterà di allargare la sfera dei diritti dei soggetti con disabilità già previsti dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, con una specifica attenzione rivolta ai più fragili (disabilità psichiche e intellettive).

Gli interventi di politica attiva del lavoro saranno, altresì, estesi a coloro che, per elementi riconducibili a caratteristiche personali, vivono condizioni di discriminazione spesso multiple: dai detenuti ed ex-detenuti ai lavoratori migranti, alle persone in carico ai servizi sociali e sociosanitari, agli appartenenti alle Comunità Rom, Sinti e Camminanti, a chi è vittima di discriminazioni perché parte delle minoranze LGBTQIA+ (Lesbiche, Gay, Bisessuali, Transgender, Queer, Intersessuali, A sessuali).

Misure di inclusione sociale e lavorativa contenute nel decreto-legge n. 48/2023

Il decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48 - *Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro (ALL. 12)* ha previsto una serie di misure volte al rafforzamento del mercato del lavoro inteso nella sua globalità, introducendo alcune misure di inclusione finalizzate alla promozione dell'occupazione giovanile. Nel dettaglio, l'articolo 12 (*Supporto per la formazione e il lavoro*) e l'articolo 27 (*Incentivi all'occupazione giovanile*).

Ai sensi dell'articolo 12: *“al fine di favorire l'attivazione nel mondo del lavoro delle persone a rischio di esclusione sociale e lavorativa, è istituito dal 01 settembre 2023, il Supporto per la formazione e il lavoro quale misura di attivazione al lavoro, mediante la partecipazione a progetti di formazione, di qualificazione e*

riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive del lavoro comunque denominate”.

Il Supporto per la formazione e il lavoro è utilizzabile dai componenti dei nuclei familiari, di età compresa tra 18 e 59 anni, con un valore ISEE familiare, in corso di validità, non superiore a 6.000 euro annui, che non hanno i requisiti per accedere all’*Assegno di inclusione* (di seguito specificamente trattato). Il Supporto può essere utilizzato anche dai componenti dei nuclei che percepiscono l’Assegno di inclusione, a condizione che non siano calcolati nella scala di equivalenza di cui all’articolo 2 (*Beneficiari*), comma 4 del decreto, e che non siano sottoposti agli obblighi di cui all’articolo 6 (*Percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa*), comma 4. Il Supporto è incompatibile con il Reddito e la Pensione di cittadinanza e con ogni altro strumento pubblico di integrazione o di sostegno al reddito per la disoccupazione. L’interessato chiede di accedere a tale strumento con le modalità telematiche di cui all’articolo 4 (*Modalità di richiesta ed erogazione del beneficio*). Il relativo percorso di attivazione avviene mediante la piattaforma di cui all’articolo 5 (*Sistema informativo per l’inclusione sociale e lavorativa - SIISL*), tramite l’invio automatico ai servizi per il lavoro competenti. Nella richiesta, l’interessato rilascia la *dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro* e autorizza la trasmissione dei dati relativi alla richiesta ai Centri per l’impiego, alle agenzie per il lavoro e agli enti autorizzati all’attività di intermediazione, nonché ai soggetti accreditati ai servizi per il lavoro.

L’articolo 27 del richiamato decreto n. 48/2023, in vigore dal 1° giugno 2023, stabilisce che, ai datori di lavoro privati è riconosciuto, a domanda, un incentivo per un periodo di 12 mesi, nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per le nuove assunzioni, effettuate a decorrere dal 1° giugno al 31 dicembre 2023, di giovani che:

- a) non abbiano ancora compiuto 30 anni di età;
- b) non lavorino né siano inseriti in corsi di studi o di formazione (NEET);
- c) siano registrati al PON-IOG -Programma operativo nazionale Iniziativa Occupazione Giovani.

L’incentivo è riconosciuto nei limiti delle risorse per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, e per il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere.

L’incentivo non si applica ai rapporti di lavoro domestico.

Strategia Nazionale sulla parità di genere 2021-2026

Il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri nel suo attivo impegno volto alla promozione del ***principio della parità di genere***, da tempo ha adottato una serie di misure dirette a favorire una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Nell’agosto del 2021 è stata adottata per la prima volta in Italia, la ***Strategia Nazionale sulla parità di genere 2021-2026*** con una prospettiva di lungo termine (2021-2026).

Essa 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 e porre fine alle discriminazioni e alla violenza di genere.

Il documento strategico 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.

Esso rappresenta un riferimento importante per l’attuazione del PNRR e la riforma del *Family Act*, di cui alla legge 7 aprile 2022, n. 32 (**ALL. 13**) - *Deleghe al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia*.

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 delle donne ai diversi settori economici;
- affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico;
- conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale.

In particolare, riguardo al mondo del lavoro, l'azione di Governo è orientata 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 lavoro, la promozione dell'imprenditoria femminile, soprattutto in ambito innovativo, il sostegno nella conciliazione dei tempi di vita personale e di vita lavorativa. A tal, proposito si segnala che il Governo italiano, con decreto legislativo 3 giugno 2022, n. 105⁵, ha recepito la direttiva europea sulla "*work life balance*", introducendo rilevanti misure a sostegno del contemperamento della vita personale e lavorativa, a favore della genitorialità, prevedendo il congedo parentale per il padre ed incrementando le possibilità di lavoro agile o da remoto per i genitori di figli al di sotto dei 12 anni e per i c.d. disabili.

La Strategia nazionale sostiene la crescita dell'occupazione femminile anche tramite la valorizzazione della contrattazione collettiva, ponendo l'accento sulla qualità del lavoro e la rimozione della segregazione settoriale, e promuovendo la presenza femminile in settori tipicamente maschili e la presenza degli uomini in settori tipicamente femminili.

Con riferimento al reddito, l'intento è ridurre i differenziali retributivi di genere agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro attraverso il sostegno agli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico, incoraggiando una condizione di indipendenza economica.

Per rafforzare la *governance* della Strategia, la legge di bilancio 2022 (articolo 1, commi 139-148), 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**.

La Cabina di regia ha funzioni di raccordo tra le diverse amministrazioni coinvolte e tra i vari ambiti di governo per coordinare le azioni a livello centrale e territoriale. Spetta alla Cabina di regia effettuare la ricognizione periodica sullo stato di attuazione delle misure e degli interventi previsti nel Piano strategico nazionale, nonché garantire la programmazione delle risorse destinate al relativo finanziamento. La Cabina di regia è presieduta dal Presidente del Consiglio dei ministri o dall'Autorità politica delegata alle pari opportunità.

L'Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere è stato istituito con decreto 22 febbraio 2022⁶ della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le pari opportunità. Si tratta di un organismo tecnico di supporto alla Cabina di regia, con funzioni di monitoraggio, analisi, studio e proposta dei possibili strumenti per la definizione e l'attuazione del Piano strategico nazionale.

La Certificazione della parità di genere

In materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo, la legge 5 novembre 2021, n. 162⁷ (**ALL. 14**) ha istituito, dal 2022, la **certificazione della parità di genere**, 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.

⁵ 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.

⁶ Istituzione dell'Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere.

⁷ 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.

Successivamente, il decreto 29 aprile 2022⁸ (**ALL. 15**) della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento delle pari opportunità - ha dettato le Linee guida per la concessione della certificazione in oggetto da parte delle imprese, che richiamano esplicitamente i parametri minimi stabiliti dalla prassi di riferimento Uni/PdR 125:2022. Tale prassi definisce i temi da trattare per supportare l'*empowerment femminile* all'interno dei percorsi di crescita aziendale e, nello stesso tempo, evitare stereotipi e discriminazioni, orientando la cultura aziendale in modo che possa essere *sempre più inclusiva*.

La citata legge n. 162/2021 collega al possesso della certificazione, la concessione di uno sgravio contributivo nella misura dell'1% dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (fermo restando il limite massimo di 50.000 euro annui e l'eventuale riduzione che può essere disposta in taluni casi), nonché l'attribuzione di un punteggio premiale per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei/nazionali/regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti. I criteri e le modalità di concessione di tale esonero sono definiti nel decreto ministeriale 20 ottobre 2022 (**ALL. 16**), il quale prevede che ulteriori interventi, finalizzati alla promozione della parità salariale di genere e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, siano realizzati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in collaborazione con l'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) e in accordo con il Dipartimento per le pari opportunità, che ne assicurerà la coerenza rispetto al Piano strategico nazionale per la parità di genere.

Il Sistema della certificazione della parità di genere è già operativo: a fine maggio 2023 gli organismi di certificazione accreditati al rilascio della certificazione sono risultati 32 e le imprese certificate 305.

L'invecchiamento attivo: incentivi occupazionali per gli over 50

Le stime elaborate dall'Osservatorio permanente sull'*Active Ageing* rilevano in Italia 17 milioni di individui over 50 nel 2013, che arriveranno presumibilmente a toccare quota 22,5 milioni nel 2033.

Tra il 2004 e il 2012 gli occupati in questa fascia d'età sono aumentati di 1,6 milioni: un dato di grande rilievo non solo per quanto riguarda il modello previdenziale, ma anche in relazione al modello di organizzazione aziendale. Gli over 50 costituiscono, infatti, una risorsa importante sia all'interno della dimensione dei rapporti familiari e sociali, che nel mondo produttivo. Le imprese sono dunque chiamate a rinnovarsi nei criteri di gestione delle risorse più mature, favorendone la valorizzazione.

In ambito normativo, le agevolazioni per le **assunzioni di over 50** sono state introdotte per la prima volta dalla cosiddetta legge Fornero - legge 28 giugno 2012, n. 92 (**ALL. 17**) - *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita* - articolo 4, commi da 8 a 11. Tra i suoi obiettivi, la promozione dell'occupazione per le persone in tale fascia di età, sia uomini che donne, considerati lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, se oltre ad avere più di 50 anni, sono disoccupati da almeno un anno. Il datore di lavoro ha diritto ad una riduzione dell'aliquota contributiva a suo carico nella misura del 50%, per un periodo variabile a seconda del tipo di contratto stipulato:

- fino a 12 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato;
- 18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;
- 18 mesi complessivi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato che venga trasformato in contratto a tempo indeterminato.

Sono esclusi i rapporti di lavoro domestico e intermittente.

⁸ Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità.

In via transitoria, la legge di bilancio 2021, articolo 1, commi 16-17-18 aveva previsto che, per le assunzioni di donne in particolari condizioni di svantaggio, tra cui donne over 50 disoccupate da oltre 12 mesi, ovunque residenti, effettuate nel periodo 2021-2022, in via sperimentale, fosse applicata la riduzione del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro.

Tale previsione al 100% è stata poi prorogata a tutto il 2023 dalla legge di bilancio 2023, legge 29 dicembre 2022, n. 197⁹ (**ALL. 18**). L'articolo 1, comma 298, ha infatti previsto che: *"al fine di promuovere le assunzioni di personale femminile, le disposizioni di cui al comma 16 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2020, n. 178, si applicano anche alle nuove assunzioni di donne lavoratrici effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023"*. Il limite massimo di importo di € 6.000 per le assunzioni è elevato a € 8.000.

L'agevolazione è riconosciuta per la durata di:

- 12 mesi in caso di contratto a tempo determinato;
- 18 mesi in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato.

Rientrano nell'agevolazione anche le donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità di genere, con un tasso di disparità uomo-donna che superi di almeno il 25% la disparità media uomo-donna. In merito, per il 2023, si fa riferimento al decreto interministeriale 16 novembre 2022 n. 327 (**ALL. 19**). Sulla base del tasso di disparità uomo-donna nell'occupazione, calcolato in media annua 2021, i prospetti contenuti nel suddetto decreto interministeriale, che ad ogni buon fine, si riportano, mostrano i settori e le professioni (settore privato), per i quali la quota di occupazione femminile supera, di almeno il 25%, la disparità media uomo-donna.

Entrambi i prospetti sono stati elaborati dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) - *fonte Rilevazione sulla forza lavoro*.

Settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna. Anno 2021*

SEZIONI A TECO 2007	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine	Tasso di disparità
Agricoltura						
Agricoltura	363	127	490	74,0	26,0	48,0
Industria						
Costruzioni	845	84	929	91,0	9,0	82,0
Ind. estrattiva	25	5	29	84,2	15,8	68,5
Acqua e gestione rifiuti	197	42	240	82,3	17,7	64,7
Ind. manifatturiera	2.761	1.007	3.768	73,3	26,7	46,6
Ind. energetica	76	29	106	72,2	27,8	44,4
Servizi						
Trasporto e magazzinaggio	807	214	1.021	79,0	21,0	58,1
Informazione e comunicazione	368	168	536	68,6	31,4	37,3
Servizi generali della PA	740	402	1.142	64,8	35,2	29,6
Totale	9.657	7.973	17.630	54,8	45,2	9,5

*Il tasso di disparità medio rilevato per l'anno 2021 è pari al 9,5%. La soglia sopra la quale un settore è caratterizzato da un tasso di disparità uomo-donna superiore, di almeno il 25%, al valore medio è pari all'11,9%. I settori che hanno registrato un tasso di disparità inferiore a tale livello non sono riportati.

⁹ Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025.

Professioni caratterizzate da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna. Anno 2021*

PROFESSIONE (CP2011)	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine	Tasso di Disparità
91 - Ufficiali delle forze armate	31	1	32	98,3	1,7	96,5
74 - Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento	618	14	632	97,9	2,1	95,7
92 - Sergenti, sovrintendenti e marescialli delle forze armate	61	2	63	97,5	2,5	95,0
62 - Artigiani ed operai metalmeccanici specializzati e installatori e manutentori di attrezzature elettriche ed elettroniche	848	23	872	97,3	2,7	94,6
93 - Truppa delle forze armate	105	4	109	95,9	4,1	91,8
61 - Artigiani e operai specializzati dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici	624	27	651	95,9	4,1	91,7
64 - Agricoltori e operai specializzati dell'agricoltura, delle foreste, della zootecnia, della pesca e della caccia	116	19	135	86,1	13,9	72,3
71 - Conduttori di impianti industriali	306	55	361	84,8	15,2	69,7
31 - Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e della produzione	807	163	970	83,2	16,8	66,4
84 - Professioni non qualificate nella manifattura, nell'estrazione di minerali e nelle costruzioni	130	29	159	81,4	18,6	62,9
22 - Ingegneri, architetti e professioni assimilate	161	40	200	80,2	19,8	60,4
12 - Imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende	111	32	143	77,8	22,2	55,6
21 - Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali	163	47	210	77,5	22,5	55,0
63 - Artigiani ed operai specializzati della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa ed assimilati	88	28	116	76,3	23,7	52,5
83 - Professioni non qualificate nell'agricoltura, nella manutenzione del verde, nell'allevamento, nella silvicoltura e nella pesca	288	91	379	76,0	24,0	51,9
72 - Operai semi qualificati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio	467	198	666	70,2	29,8	40,4
13 - Imprenditori e responsabili di piccole aziende	17	9	26	66,6	33,4	33,3
73 - Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nella industria alimentare	57	32	89	64,2	35,8	28,4
65 - Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari, del legno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio e dell'industria dello spettacolo	260	162	422	61,6	38,4	23,2
81 - Professioni non qualificate nel commercio e nei servizi	789	559	1.347	58,5	41,5	17,1
11 - Membri dei corpi legislativi e di governo, dirigenti ed equiparati dell'amministrazione pubblica, nella magistratura, nei servizi di sanità, istruzione e ricerca e nelle organizzazioni di interesse nazionale e sovranazionale	39	29	68	57,5	42,5	15,0
Totale	9.657	7.973	17.630	54,8	45,2	9,5

*Il tasso di disparità medio rilevato per l'anno 2021 è pari al 9,5%. La soglia sopra la quale una professione è caratterizzata da un tasso di disparità uomo-donna superiore, di almeno il 25%, al valore medio è pari all'11,9%. Le professioni che hanno registrato un tasso di disparità inferiore a tale livello non sono riportate.

Inclusione lavorativa delle persone con disabilità

L'inserimento lavorativo rappresenta un momento fondamentale nella vita di una persona disabile: accrescere i processi di inclusione, apprezzare la diversità, ottimizzare il talento sono tutti fattori che possono condurre a vantaggi tangibili in termini di produttività.

Nella **Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (ALL. 20)**, ratificata dall'Italia con legge 3 marzo 2009, n. 18¹⁰, l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità è fortemente sostenuta ed incoraggiata, in quanto rappresenta un diritto e un dovere. L'articolo 27 (*Lavoro e occupazione*) della Convenzione ONU riconosce il diritto delle persone con disabilità al lavoro, includendo l'opportunità di mantenersi attraverso la propria attività lavorativa e la libertà di scelta di un ambiente lavorativo inclusivo e accessibile.

Nell'ambito delle misure per favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, il legislatore italiano, da un lato, ha rimodulato la disciplina degli incentivi alle assunzioni, dall'altro ha promosso l'adozione di Linee guida in materia di collocamento mirato.

L'articolo 13 (*Incentivi alle assunzioni*), comma 1, della legge 12 marzo 1999 n. 68 - *Norme per il diritto al lavoro dei disabili (ALL. 21)*, come modificato dall'articolo 10 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n.151¹¹ (**ALL. 22**), prevede la concessione ai datori di lavoro di un incentivo rapportato alla retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali che varia in funzione del grado e della tipologia di riduzione della capacità lavorativa del soggetto assunto. Anche la durata del beneficio contributivo cambia in base alle caratteristiche del lavoratore e alla tipologia del rapporto di lavoro. In particolare, l'incentivo può essere concesso:

1. per l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al *Testo Unico delle norme in materia di pensioni di guerra*, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915 e successive modificazioni, nella misura del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali e per un periodo di 36 mesi;
2. per l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al sopra-citato *Testo Unico*, nella misura del 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali e per un periodo di 36 mesi;
3. per l'assunzione di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, nella misura del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per un periodo di 60 mesi per le assunzioni a tempo indeterminato ovvero per il periodo di durata del contratto di lavoro a tempo determinato, purché di durata non inferiore a 12 mesi.

Il legislatore ha inteso garantire al datore di lavoro la possibilità di beneficiare in maniera immediata dell'agevolazione prevista dalla legge. L'incentivo è corrisposto mediante conguaglio delle denunce contributive mensili, attraverso una procedura telematica attuata dall'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (INPS). A tale Istituto sono trasferite le risorse del *Fondo per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità*, mediante un apposito decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro per le disabilità e con il Ministro dell'economia e delle finanze, aggiornato annualmente, al fine di attribuire le risorse che affluiscono al Fondo per il versamento dei contributi esonerativi di cui all'articolo 5 (*Esclusioni, esoneri parziali e contributi esonerativi*), comma 3-bis della legge n. 68/1999, nonché per i versamenti da

¹⁰ 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.

¹¹ Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

parte dei soggetti privati a titolo spontaneo e solidale. L'INPS provvede al monitoraggio delle minori entrate valutate con riferimento alla durata dell'incentivo, inviando relazioni trimestrali al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Gli esiti del monitoraggio confluiscono nella relazione che il Ministro del lavoro presenta ogni due anni al Parlamento sullo stato di attuazione della legge n. 68/1999, a norma dell'articolo 21 (*Relazione al Parlamento*).

Nell'ottica di promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con decreto ministeriale 11 marzo 2022 n. 43 (**ALL. 23**), ha adottato le **Linee guida in materia di collocamento mirato**. Esse prevedono interventi, indicazioni e metodi volti a realizzare le seguenti finalità:

1. favorire su tutto il territorio nazionale la presenza e la fruibilità di risorse, servizi e strumenti adeguati, secondo i principi delle pari opportunità e della non discriminazione, a beneficio dei cittadini con disabilità e delle imprese interessate dalla norma del collocamento mirato;
2. sostenere la standardizzazione dei processi di attuazione delle norme su tutto il territorio nazionale, da parte dei servizi competenti, per ridurre i divari territoriali che penalizzano vaste aree del Paese;
3. orientare le azioni di sistema nella prospettiva di un miglioramento dell'efficacia delle prestazioni attraverso attività di monitoraggio e condivisione di buone pratiche valide tra le diverse realtà locali.

Le Linee guida sostengono le azioni di capacità amministrativa, in una prospettiva di collaborazione interistituzionale, favorendo l'adozione di interventi innovativi nella programmazione regionale e sostenendo il rafforzamento di quanto già previsto dai servizi territoriali per il collocamento mirato. In particolare, esse si rivolgono a tutti gli operatori del settore, nonché ai beneficiari, assumendo la dimensione del lavoro quale fondamentale per i percorsi di integrazione sociale delle persone con disabilità e la più ampia realizzazione dei loro progetti di vita indipendente, sulla scia del principio di non discriminazione, di cui alla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità.

Le Linee guida in materia di collocamento mirato hanno, tra l'altro, previsto l'istituzione, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di un *gruppo di lavoro* destinato a selezionare le esperienze da inserire nel repertorio di buone pratiche. Nello specifico, la raccolta sistematica delle buone pratiche di inclusione lavorativa è chiamata a contribuire, mediante la diffusione di esperienze positive ed efficaci, all'innalzamento degli standard di gestione del sistema del collocamento mirato e ad assicurare la disponibilità, su tutto il territorio nazionale, di modelli replicabili di azioni, procedure e progettualità a beneficio delle persone con disabilità e dei datori di lavoro interessati dalla normativa per il collocamento mirato.

Con decreto interministeriale 29 dicembre 2021¹² sono state definite le modalità attuative della *banca dati del collocamento mirato*, finalizzata a razionalizzare la raccolta dei dati, a semplificare gli adempimenti, nonché a migliorare il monitoraggio e la valutazione degli interventi. Nella banca dati confluiscono le informazioni relative ai datori di lavoro pubblici e privati soggetti all'obbligo di assunzione, e ai lavoratori con disabilità e alle categorie protette di cui all'articolo 1 (*Collocamento dei disabili*) e all'articolo 18 (*Disposizioni transitorie e finali*) della legge n. 68/1999.

La misura dell'Assegno di inclusione introdotta dalla legge di conversione 3 luglio 2023, n. 85

Dal 1° gennaio 2024, entrerà in vigore l'**Assegno d'inclusione**, di cui il sopra-citato decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito con legge 3 luglio 2023, n. 85¹³, fornisce, all'articolo 1 (*Assegno di inclusione*), l'esatta

¹² Definizione dei dati da trasmettere e delle altre modalità attuative della banca dati del collocamento mirato, per la razionalizzazione, la raccolta sistematica dei dati disponibili, per la semplificazione degli adempimenti, per rafforzare i controlli, nonché per migliorare il monitoraggio e la valutazione degli interventi.

¹³ Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, recante misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro.

definizione: *“è istituito, a decorrere dal 1° gennaio 2024, l'Assegno di inclusione, quale misura nazionale di contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale delle fasce deboli attraverso percorsi di inserimento sociale, nonché di formazione, di lavoro e di politica attiva del lavoro”*.

Si tratta di una misura di sostegno economico e di inclusione sociale e professionale, condizionata al possesso di requisiti di residenza, cittadinanza e soggiorno, alla situazione reddituale del beneficiario sulla base dell'ISEE e del suo nucleo familiare e all'adesione ad un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa.

L'Assegno di inclusione è riconosciuto ai nuclei familiari sulla base della situazione economica reddituale e che abbiano almeno un componente in una delle seguenti condizioni: con disabilità; minorenni; con almeno 60 anni di età; in condizione di svantaggio e inserito in un programma di cura e assistenza dei servizi sociosanitari territoriali certificato dalla pubblica amministrazione. Ai fini della determinazione del beneficio spettante, tramite una scala di equivalenza, si tiene conto dei componenti in una delle suddette condizioni, nonché del componente che svolge funzioni di cura con riferimento alla presenza di minori di 3 anni di età, di 3 o più figli minorenni ovvero di componenti con disabilità o non autosufficienti.

Il beneficio è erogato attraverso uno strumento di pagamento elettronico ricaricabile, denominato **“Carta di inclusione”**, mensilmente per un periodo continuativo non superiore a 18 mesi. Esso può essere rinnovato, previa sospensione di un mese, per ulteriori 12 mesi.

L'Assegno di inclusione è richiesto con modalità telematiche all'INPS, che lo riconosce, previa verifica del possesso dei requisiti e delle condizioni richieste. Per ricevere il beneficio economico, il richiedente deve effettuare l'iscrizione al *sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL)*, al fine di sottoscrivere un *patto di attivazione digitale*. Il beneficio economico decorre dal mese successivo a quello di sottoscrizione. Una volta sottoscritto il patto di attivazione digitale, i componenti dei nuclei familiari beneficiari dell'Assegno di inclusione sono tenuti a aderire ad un *percorso personalizzato di inclusione sociale o lavorativa*.

Ai fini della promozione dell'occupazione, il decreto-legge n. 48/2023 ha normato, all'articolo 10 (*Incentivi*), commi 1 e 2 appositi incentivi per le assunzioni dei beneficiari dell'Assegno di inclusione. Nello specifico, il comma 1 prevede che: *“ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno di inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato, è riconosciuto, per un periodo massimo di dodici mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua”*. Al comma 2 viene specificato che, in caso di assunzione dei beneficiari dell'Assegno di inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale, è riconosciuto ai datori di lavoro, per un periodo massimo di 12 mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro, l'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a loro carico, nel limite massimo di 4.000 euro su base annua.

ARTICOLO 3

Per quanto concerne il ruolo e l'importanza della consultazione delle Organizzazioni più rappresentative dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori, al fine della definizione delle politiche dell'impiego, il Governo italiano attua il modello del **dialogo sociale**, così come regolamentato e sperimentato a livello comunitario e internazionale e come attuato a livello nazionale, costituisce la base per la costruzione condivisa delle politiche pubbliche in materia di lavoro, educazione e formazione ed uno strumento fondamentale per la tutela dei diritti dei lavoratori.

In un'ottica di *giustizia sociale e lavoro dignitoso per tutti*, il dialogo sociale si configura quale pietra miliare nella tutela delle libertà e della dignità dei lavoratori.

La Costituzione italiana, attraverso le previsioni di cui all'articolo 39, secondo cui: *"l'organizzazione sindacale è libera"*, afferma che alla base dell'organizzazione, della funzione e dell'azione sindacale vi è la libertà quale diritto soggettivo imprescindibile. La legge 20 maggio 1970, n. 300 - *Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento* - costituisce ancora oggi, la principale disciplina di riferimento per i rapporti tra lavoratore ed impresa e i diritti sindacali.

Le associazioni sindacali concorrono accanto al Governo all'importante funzione di protezione degli interessi collettivi dei lavoratori. Il dialogo sociale, promosso sia a livello nazionale che locale, rappresenta un elemento imprescindibile in relazione ai principi fondamentali sul lavoro e alla libertà di associazione e riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva.

Al fine di favorire il confronto e la condivisione relativamente ai principali dossier connessi alle politiche dell'impiego, il Governo coinvolge le Parti Sociali sulle principali questioni finanziarie e del lavoro ed in merito ai principali provvedimenti che impattano a livello nazionale sulla condizione socio lavorativa (tra cui, anche il negoziato sulla legge di bilancio annuale, in cui sono allocate le risorse finalizzate all'occupazione). La consultazione e il confronto con le parti sociali contribuiscono all'adozione di azioni congiunte e allo sviluppo di una cultura del lavoro concordata e collaborativa. I processi di informazione, consultazione, collaborazione e negoziazione con i rappresentanti dei datori di lavoro e lavoratori ricoprono un'importanza strategica relativamente all'attuazione di politiche efficaci. L'articolo 99 della Costituzione italiana istituisce il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), la cui composizione è stata tra l'altro recentemente rinnovata con la nuova consiliatura. In esso trovano rappresentanza tutte le parti sociali maggiormente rappresentative e le organizzazioni non governative nazionali compreso il terzo settore del volontariato. Il CNEL quale organismo costituzionale costituisce la casa del dialogo sociale ed espleta funzioni consultive in materia economica, sociale e del lavoro.

A completamento di quanto indicato nel presente Rapporto, si richiama quanto illustrato nel Rapporto sulla Convenzione OIL n. 2 del 1919 sulla *disoccupazione* - anno 2023.

Il presente Rapporto è stato inviato alle Organizzazioni datoriali e sindacali riportate nell'elenco allegato (**ALL. 24**).

ALLEGATI

1. Rapporto del Governo italiano sull'applicazione della Convenzione OIL n. 122/1964 - anno 2020
2. Decreto interministeriale 5 novembre 2021
3. Legge 30 dicembre 2020, n. 178
4. Decreto-legge 22 giugno 2023, n.75
5. Legge 30 dicembre 2021, n. 234
6. Decreto interministeriale 14 dicembre 2021
7. Decreto ministeriale 26 novembre 2021, n. 226
8. Decreto direttoriale 22 luglio 2022, n. 54
9. Decreto ministeriale 30 marzo 2023, n. 52
10. Decreto 2 agosto 2022, n. 139
11. Legge 22 dicembre 2021, n. 227
12. Decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48
13. Legge 7 aprile 2022, n. 32
14. Legge 5 novembre 2021, n. 162
15. Decreto 29 aprile 2022

- 16.** Decreto ministeriale 20 ottobre 2022
- 17.** Legge 28 giugno 2012, n. 92
- 18.** Legge 29 dicembre 2022, n. 197
- 19.** Decreto interministeriale 16 novembre 2022, n. 327
- 20.** Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità
- 21.** Legge 12 marzo 1999, n. 68
- 22.** Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151
- 23.** Decreto ministeriale 11 marzo 2022 n. 43
- 24.** Elenco delle Organizzazioni datoriali e sindacali alle quali è stato inviato il presente Rapporto.