



AZIONI PROGRAMMATICHE DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI PER IL 2023

Gentile Presidente,

desidero innanzitutto ringraziare Lei e i membri di questa Commissione per l'invito ricevuto che mi consente di fornire indicazioni in ordine agli indirizzi relativi alle politiche del Ministero di cui ho la responsabilità.

Dopo una breve premessa tesa a ricostruire il quadro attuale in cui questo Ministero si ritrova ad operare e a incidere proattivamente per rilanciare il mercato del Lavoro italiano, illustrerò le priorità politiche individuate all'interno dei temi di competenza del Dicastero, specificando le singole linee di azione previste all'interno di ciascuna priorità, fornendone lo specifico contesto normativo e di prassi finora attuato e le linee di continuità nel caso di progetti di ampio respiro come il PNRR.

Contesto

Dopo la profonda recessione del 2020, causata dall'esplosione della pandemia, l'economia italiana ha registrato una netta ripresa. In un contesto di progressivo superamento dell'emergenza sanitaria e delle relative restrizioni, la ripresa è stata sostenuta non solo dai consumi, con il forte contributo dei servizi turistici, ma anche dagli investimenti e dalle esportazioni, a dimostrazione della dinamicità del sistema produttivo.

Tuttavia, le prospettive future appaiono meno favorevoli, a causa di un marcato rallentamento sia dell'economia globale che di quella europea, con inevitabili ricadute su quella nazionale; la possibile inversione del ciclo economico espansivo è principalmente ascrivibile a due ordini di fattori: da un lato, l'aumento dei prezzi dell'energia causata dalla politica di razionamento delle forniture intrapresa dalla Russia già nello scorso anno e poi inasprita in risposta alle sanzioni dell'Unione Europea per l'aggressione all'Ucraina; dall'altro, il repentino rialzo dei tassi d'interesse in risposta alla salita dell'inflazione.

Se da un lato il miglioramento della situazione pandemica mondiale ha portato l'economia mondiale verso un graduale ritorno alla normalità, tuttavia, il mutato contesto geopolitico internazionale, attualmente dominato dall'invasione russa dell'Ucraina, ha determinato un repentino peggioramento delle prospettive future.

Le prospettive per il 2023 in tema di evoluzione del contesto economico sono fortemente influenzate dalle ipotesi sull'approvvigionamento del gas naturale, sull'oscillazione dei costi energetici e sull'andamento dell'inflazione.

Nell'ambito dei provvedimenti assunti dal Governo nel corso del 2022 sono state destinate risorse ingenti per contrastare l'aumento del costo dell'energia, che ha consentito non solo di mitigare la perdita di potere d'acquisto delle famiglie, ma anche di contenere il rischio di una spirale prezzi-salari.

Sono stati inoltre disposti altri interventi di sostegno finanziario a un'ampia platea di cittadini, con sgravi contributivi e rivalutazioni delle pensioni. Sono stati predisposti anche interventi di politica industriale per sostenere il tessuto produttivo, l'industria e l'innovazione. In risposta all'emergenza umanitaria causata dall'aggressione russa, è inoltre stato erogato un aiuto finanziario all'Ucraina e sono state stanziato risorse per l'accoglienza ai cittadini ucraini rifugiati in Italia.

La partecipazione del Ministero che mi pregio di guidare al quadro di politiche del Governo avverrà nell'ottica di un percorso di sviluppo inclusivo e sostenibile del mercato del lavoro e dell'occupazione, assicurando il rispetto della dignità e dei diritti dei lavoratori e delle persone e le esigenze delle fasce più deboli della popolazione, favorendo il rilancio della produttività del Paese e di un circolo virtuoso di sinergie fra pubblico impiego, mondo del lavoro privato, libere professioni per vincere le scommesse cruciali, prima fra tutte quella delle politiche attive.

Quanto al metodo di lavoro per arrivare agli obiettivi prefissati, il Ministero ha già attivato una serie di tavoli tematici mentre altri saranno attivati a inizio del 2023 per favorire il dialogo sociale su temi di grande impatto sociale. Il tal senso, il contributo delle rappresentanze sarà utile a definire e attuare riforme lungimiranti e concretamente utili al mercato del lavoro.

1. Azioni in materia di semplificazione

A. Semplificazione della contrattualistica dei rapporti di lavoro e della trasparenza delle condizioni di lavoro

L'evoluzione del sistema normativo e di legislazione sociale ha, nel tempo, declinato la gestione del rapporto di lavoro attraverso un considerevole appesantimento di oneri formali non necessari. Tale complessità risulta strettamente connessa con l'apparato burocratico e con i sistemi di comunicazione destinati ad alimentare le banche dati degli Enti Pubblici assicurativi e previdenziali competenti. L'onerosità formale può tuttavia identificarsi anche in ambito endoaziendale, laddove risulta necessario gestire aspetti del rapporto di lavoro che non riguardano soltanto temi di carattere strettamente giuslavoristico, ma anche elementi di legislazione sociale e parametri soggettivi del lavoratore, anche familiari, che possono incidere sulla gestione medesima. Nel contesto sopra delineato, la rapida evoluzione tecnologica ha svolto un ruolo fondamentale, ma non sempre corrispondente ad un reale processo di semplificazione, a causa della mancanza di una visione prospettica comune e di medio termine.

Un intervento tempestivo sarà condotto sulla normativa di derivazione comunitaria relativa alla trasparenza nelle condizioni di lavoro, con particolare riferimento alla Direttiva europea n. 2019/1152. Seguendo le indicazioni recepite dal D.lgs. n. 104/22 infatti, a carico dei datori di lavoro è insorto in tempi recenti l'obbligo di provvedere alla consegna all'atto della instaurazione del rapporto di lavoro o nella immediatezza successiva, di una voluminosa documentazione con la puntigliosa riproduzione dei contenuti fondamentali del rapporto di lavoro, in massima parte già

previsti e disciplinati dalla contrattazione collettiva. Il risultato, lungi dal rappresentare un momento di effettiva trasparenza, è quello di un appesantimento burocratico, anacronistico per la necessità della formazione di una corposa documentazione cartacea, di dubbia utilità, considerato che la riproduzione delle previsioni della contrattazione collettiva non ne aumenta la comprensibilità né garantisce l'effettivo accesso da parte dei destinatari. Tuttavia, l'inadempimento comporta sanzioni amministrative piuttosto gravose in capo ai datori di lavoro. La soluzione di semplificazione che sarà perseguita da questo Ministero con interventi normativi e prassi attuativi sarà rappresentata dalla previsione della possibilità che una significativa parte della mole di informazioni che il D.lgs. n. 104/22 richiede in forma cartacea, possa essere fornita ai lavoratori attraverso il rinvio alla contrattazione collettiva, consultabile anche in forma accessibile e digitale. Tale possibilità, infatti, è espressamente contemplata dalla stessa Direttiva comunitaria, che non a caso prevede la possibilità di dare informative valide con rimandi alle connesse fonti normative o di prassi. La riproduzione nella normativa interna della possibilità di tale soluzione alternativa consentirebbe di conservare alle norme del D.lgs. n. 104/22 la funzione di garanzia prevista dalla Direttiva, riconsegnando all'attuazione dei principi da quest'ultima affermati quella efficacia sostanziale che oggettivamente risulta invece frustrata dall'attuale formulazione. Una ulteriore previsione di semplificazione sarà rappresentata dalla possibilità di fornire un repertorio chiaro, gratuito ed accessibile per lavoratori e datori di lavoro di modelli e formati per i documenti in un unico portale digitale.

B. Semplificazione degli adempimenti su piattaforme digitali con interoperabilità dei dati e precompilazione dei dati

Nel contesto citato si collocano peraltro tutti gli adempimenti dichiarativi cui i datori di lavoro e i lavoratori sono tenuti ad assolvere. Un esempio su tutti: la comunicazione preventiva della instaurazione del rapporto di lavoro.

La pluriefficacia della comunicazione preventiva del rapporto di lavoro manifesta la necessità di una significativa rimodulazione per collocarsi nel sistema di costruzione di base dei dati connessi alla successiva gestione del rapporto stesso. Parallelamente si rende necessaria l'implementazione dei servizi informativi regionali e nazionale, affinché possa finalmente essere garantita la possibilità che la totalità delle informazioni ivi contenute sia immediatamente acquisibile anche per le finalità previdenziali ed assicurative.

Identiche considerazioni possono essere rivolte con riferimento al modello Uniemens, modalità di trasmissione attraverso la quale il datore di lavoro invia telematicamente i dati necessari alla determinazione dell'ammontare dei contributi previdenziali dovuti e dei trattamenti sociali. Anche tale modello risulta quanto mai di complessa gestione, essendo anzi stato oggetto di continue richieste di implementazione, talvolta non necessarie. Conseguentemente risulta utile permettere un utilizzo condiviso di tale considerevole banca dati, distinguendo tuttavia le informazioni necessarie da quelle eventuali e di contesto. In ambito previdenziale si evidenzia peraltro una eccessiva stratificazione delle aliquote contributive applicabili, con una evidente e sproporzionata personalizzazione delle stesse in rapporto a parametri soggettivi, di contratto e di settore del singolo lavoratore. Contesto che richiede anch'esso un intervento di riordino e semplificazione, senza pregiudizio del saldo degli oneri previdenziali, ma liberando le operazioni dalle differenziazioni prive di efficacia sostanziale. In materia fiscale è vigente un sistema analogo, gravato della stessa complessità, di costituzione di una banca dati attraverso l'invio telematico dei Modelli Cu e dei Modelli 770 da parte del sostituto di imposta. Anch'essi contengono spesso dati sovrapponibili, utilizzati anche per la costruzione centralizzata delle dichiarazioni fiscali da parte dell'Agenzia delle

Entrate, ma in ultima istanza, assolutamente avulsi e scollegati da altri sistemi informativi quali quelli previdenziali. Ai fini di una efficace semplificazione amministrativa, gli adempimenti relativi al rapporto di lavoro, anche di natura fiscale con riferimento a quelli relativi al sostituto d'imposta, si intende promuovere l'istituzione di una task force che preveda il lavoro congiunto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, del Ministero dell'economia e delle finanze in sinergia con tutti i soggetti coinvolti negli adempimenti oggetto di semplificazione (Anpal, INL, Agenzia delle Entrate, Inps).

Nell'alveo delle intenzioni premesse ed al fine di soddisfare le esigenze che le sostengono, appaiono non differibili numerosi interventi di semplificazione amministrativa e previdenziale. Quest'ultima sarà verificata, in dialogo con gli enti vigilati e con tutti gli stakeholder dei diversi flussi telematizzati degli adempimenti, sia in ordine ai modelli e alle comunicazioni relativi alle assicurazioni sociali (domande di accesso agli ammortizzatori sociali, flussi contributivi Uniemens, DURC, certificati di agibilità per il settore dello spettacolo) sia relativamente a tutte le comunicazioni che regolano i rapporti di lavoro dalla loro genesi fino alla cessazione (Comunicazioni obbligatorie ai centri per l'impiego, convalida delle dimissioni, comunicazioni di lavoro agile).

C. Razionalizzazione delle agevolazioni per le assunzioni

Occorre, nello specifico, semplificare e riordinare l'intero sistema di accesso agli incentivi di natura contributiva e normativa, ad oggi caratterizzato da una pesante combinazione di elementi che spesso portano il datore di lavoro a rinunciare ad ottenere le stesse. In sinergia con Anpal e con gli enti vigilati si produrrà un indice informativo chiaro ed efficace, disponibile anche per aziende e stakeholder stranieri in modo da favorire l'investimento in Italia.

2. Azioni in materia di Politiche Attive e di Lotta alla Povertà all'interno del PNRR

A. Sinergia Pubblico-Privato nello sviluppo delle politiche attive e formative

Questo Ministero favorirà il consolidamento di una rete virtuosa di collaborazione fra soggetti pubblici e privati in materia di formazione professionale, *upskilling* e *reskilling*: a partire dagli incentivi per la formazione interna in azienda e per la creazione di poli di eccellenza territoriali che vedano la collaborazione integrata della rete dei centri per l'impiego, delle aziende e delle imprese della filiera produttiva, commerciale e di servizio. Si potranno favorire così esperienze multilivello di formazione professionale efficace per il ricollocamento nel mercato del lavoro, per un più efficiente servizio di inserimento lavorativo e per la formazione di banche dati aggiornate su competenze, profili e ricerche di personale, anche con casi di benchmarking con i modelli del Nord Europa.

B. Implementazione del sistema di Certificazione delle competenze.

Per raggiungere i traguardi stabiliti nel programma Garanzia di Occupabilità dei lavoratori (GOL), tra i quali si riscontra la volontà di raggiungere anche quello di coinvolgere nel suddetto percorso almeno 3 milioni di persone entro il 2025, fondamentale sarà l'acquisizione da parte dei lavoratori delle nuove

competenze specifiche, ossia quelle digitali, con il conseguente aggiornamento dei programmi di istruzione e formazione scolastica e professionale, nonché l'attuazione di misure destinate a contrastare le evidenti difficoltà nel coniugare la domanda e l'offerta di competenze. La funzione primaria del sistema nazionale di certificazione delle competenze dovrà essere quella di garantire ai singoli soggetti la possibilità di mettere in trasparenza le esperienze di apprendimento ottenute, spenderle sul mercato, anche nell'ottica di un reinserimento lavorativo attraverso percorsi di politica attiva.

C. Formazione e occupazione: il contratto di apprendistato e il rilancio del sistema duale.

Formazione, e prima ancora didattica, rappresentano un presupposto necessario dello sviluppo delle prospettive occupazionali. Il coordinamento tra formazione e occupazione può rappresentare l'elemento risolutivo del compendio di misure di rilancio del mercato del lavoro. Il punto di riferimento fondamentale in tale direzione è senza dubbio rappresentato dal contratto di apprendistato, che deve essere necessariamente recuperato in termini di programmazione unitaria.

L'apprendistato deve rappresentare tra l'altro uno dei punti di forza per affrontare le politiche occupazionali giovanili, anche per contrastare il fenomeno dei c.d. NEET.

Ad oggi la realtà testimonia la scarsa diffusione che lo strumento continua ad avere nel nostro Paese, spesso riferita alla differente regolamentazione a livello territoriale, e l'uso non sempre coerente con le finalità formative che ne ispirano la logica. Malgrado le potenzialità, lo strumento dell'apprendistato continua ad avere nel nostro Paese una scarsa diffusione, spesso riferita alla differente regolamentazione a livello regionale, e l'uso non sempre coerente con le finalità formative che ne ispirano la logica. Considerando l'insieme dei contratti di lavoro sottoscritti nei primi sei mesi del 2022, l'Inps registra 80.645 nuove assunzioni con apprendistato. Questi rappresentano il 4,2% di tutte le attivazioni avvenute tra gennaio e giugno, costituite in misura predominante da contratti a termine (41,5%) e solo nel 17,9% dei casi di tempo indeterminato.

Considerando l'incidenza dell'apprendistato sulle attivazioni di contratti permanenti (apprendistato e tempo indeterminato), la quota di apprendisti è del 19,1%.

I primi sei mesi del 2022 segnano una ripresa nel ricorso allo strumento dopo la crisi covid, riportando il numero delle attivazioni sui livelli del 2019, quando nello stesso periodo si erano registrati 181.169 nuovi avviamenti, in linea con il trend crescente registrato a partire dal 2015 in poi.

Anche considerando la platea dei giovanissimi (15-29 anni) il ricorso allo strumento risulta ampliabile rispetto alle potenzialità che ha. Tra le nuove attivazioni che hanno interessato giovani con meno di 30 anni, l'apprendistato incide per il 10,7% sul totale dei nuovi contratti. Nella maggior parte dei casi (37,5%) queste sono avvenute con contratto a termine, nell'11% con contratti a tempo indeterminato, nel 15% con somministrazione e nell'11,6% con contratti intermittenti. Nel 14,2% si è invece trattato di assunzioni di stagionali.

Calcolando l'incidenza dell'apprendistato sul totale dei contratti permanenti, in questa fascia d'età il valore arriva a circa la metà (49,5%).

Osservando la quota di apprendisti sul totale dei nuovi avviamenti al lavoro permanenti (tempo indeterminato + apprendistato), con riferimento alla fascia d'età fino a 29 anni, questa oscilla dal 47,3% del Nord Ovest, al 57,6% del Nord Est, al 58,6% del Centro, fino ad arrivare al 35,8% nel Sud e 36,4 nelle Isole.

Tra le regioni che presentano un tasso di ricorso all'apprendistato tra i giovani con meno di 30 anni più elevato della media nazionale spiccano l'Umbria (71,1%), le Marche (69,3%), la Val d'Aosta (68,5%), la Liguria (66,7%), la Toscana (62,2%), l'Emilia Romagna (60%) e il Veneto (58%).

Il recente rapporto Inapp (L'andamento dell'apprendistato nella crisi pandemica. XX Rapporto di monitoraggio, luglio 2022) calcola con riferimento al 2020 un numero medio di 531.035 rapporti di lavoro in apprendistato, concentrati per quasi la metà al Nord Italia (306.657 pari al 57,7%). Tra i giovani occupati (15-29 anni), l'incidenza dell'apprendistato è del 17,2%: 18,4% al Nord, 20,2% al Centro e 12,4% al Mezzogiorno. La Lombardia è la regione con il numero più elevato di apprendisti, pari a 99.263, seguita dal Veneto (65.598), Emilia Romagna (55.303) e Lazio (52.724). Veneto, Emilia-Romagna e Lazio sono le regioni con il maggior numero di rapporti di lavoro in apprendistato sul totale (nel 2020 rispettivamente il 12,4%, il 10,4% e il 9,9%), seguite da Piemonte e Toscana (rispettivamente 8,8% e 7,7% nel 2020).

Va inoltre segnalato come in presenza di forme di decontribuzione particolarmente generose, finalizzate a promuovere assunzioni a tempo indeterminato, le attivazioni di rapporti di apprendistato subiscono un "effetto spiazzamento", come avvenuto nel 2015, quando il numero dei nuovi apprendistati è sceso significativamente a fronte di una crescita importante degli avviamenti a tempo indeterminato. Ciò che appare utile, dunque, è una riconsiderazione di un vero approccio *learnfare*, nel cui ambito il contratto di apprendistato possa recuperare il ruolo centrale che deve rivestire nell'avviamento al lavoro dei giovani.

Con riguardo al mismatch tra domanda e offerta di lavoro, l'apprendistato deve potere rappresentare uno strumento fondamentale per rispondere a quella domanda di figure professionali di difficile reperibilità nel mercato del lavoro. Risulta necessario intervenire in maniera organica anche in materia di incentivi contributivi e normativi legati al contratto di apprendistato.

D. Digital Transformation e politiche del lavoro

Le fonti di finanziamento che attuano le politiche del lavoro sono prevalentemente comunitarie. Nella loro attuazione vi sono vincoli e opportunità. Il PNRR è la prima fonte di finanziamento e vede alla MISSIONE 1 il capitolo Digitalizzazione e Innovazione. Il secondo Fondo di finanziamento strutturale è il Fondo Europeo di Sviluppo Regionale che vede nell'OBIETTIVO 1 la "Digitalizzazione a vantaggio dei cittadini e delle imprese". Quindi il Legislatore Europeo identifica il Digitale come punto di debolezza e al tempo stesso di opportunità. Non si può prescindere da un forte investimento in questo settore a supporto delle politiche del lavoro e del modello di Welfare Italiano. Bisogna agire su due fronti principali:

- Sviluppo e integrazione completa delle banche dati per arrivare al "fascicolo lavorativo elettronico" di ogni utente, atteso ormai da dieci anni, che può agire su tutte le piattaforme

di attivazione lavorativa e formativa. Questa attività è prevalentemente di interfaccia con sistemi esistenti e di sviluppo sulla parte di ricerca attiva.

- Integrazione delle opportunità formative in un'unica piattaforma che unisce le opportunità formative a livello nazionale nelle forme previste con possibilità di certificazione degli interventi formativi (Formazione a distanza, Blended e in presenza).

Le integrazioni tra banche dati favoriscono una maggiore e più puntuale presa in carico dei disoccupati ed evitano un carico sulle attività svolte dai Centri per l'impiego. Gli interventi di politica attiva alimentano un sistema di dati di grande importanza, che necessita di piattaforme nazionali e regionali condivise per la presa in carico, l'assessment, l'accesso alle politiche, l'accesso e la promozione degli incentivi, la gestione dell'intervento formativo. Questa rete digitale pubblica costituisce la messa a sistema e l'implementazione di tanti strumenti già esistenti, anche a livello regionale, che vanno messi a punto per l'integrazione delle politiche sociali, del lavoro e della formazione e per poter tracciare i percorsi dei beneficiari, i servizi ricevuti e le somme erogate.

E. Linee di riforma delle politiche attive e il Programma GOL

La riforma delle politiche attive del lavoro che l'Europa ci chiede è sfidante perché, da una parte, introduce elementi di innovazione strutturale, dall'altra piega la programmazione e i relativi finanziamenti all'ottenimento concreto di risultati quantitativi. Siamo di fronte a un cambio di paradigma che impegna sia le istituzioni e i soggetti attuatori, sia coloro che devono erogare i percorsi e le misure. L'introduzione del PNRR orientato a risultati e "milestone" nel confronto con il sistema dei Fondi strutturali a obiettivi di lungo periodo (7 anni di programmazione) ha alimentato a livello europeo molte riflessioni sulla modalità di utilizzo dei fondi strutturali negli ultimi 15 anni che non è stata soddisfacente con riferimento all'utilizzo e alla spesa. È possibile determinare una accelerazione e maggiore finalizzazione alla spesa dei Fondi strutturali sfruttando il modello Recovery Fund. A questo proposito, ritengo importante lavorare per il raccordo tra il PNRR e la nuova stagione della programmazione dei fondi europei.

È necessario ribadire che i beneficiari del RdC tenuti alla stipula del Patto per il Lavoro entreranno nel quadro di misure e percorsi già previsti dal Programma GOL e che costituiscono la base di riferimento anche per la programmazione del Fondo Sociale Europeo Plus.

Sarà, altresì, necessario proseguire nelle attività di ammodernamento e riforma ricomprese nel più complessivo quadro strategico delineato dal Piano Nazionale Nuove Competenze di cui occorre dare attuazione nell'ambito del PNRR, con particolare riferimento all'integrazione degli istituti di politica passiva con le misure di politica attiva, principalmente attraverso il monitoraggio dell'attuazione del Programma GOL del PNRR e dei dispositivi di integrazione e di condizionalità di recente istituzione.

Occorre avviare una riflessione complessiva sui risultati sin qui raggiunti e sulla necessità di rendere più organiche le innovazioni in tema di servizi, politiche attive, governance e target.

Come Ministero del Lavoro è necessario valutare l'omogeneità dell'erogazione dei LEP- livelli essenziali delle prestazioni- in tutto il territorio prevedendo le azioni necessarie per intervenire in logica di tutoraggio e sussidiarietà.

Serve effettuare la riforma delle politiche del lavoro rappresentata dal Programma GOL con una verifica ed aggiornamento della normativa che riordini la materia dei servizi per il lavoro, disciplinata dal D.Lgs. N. 150/2015. Il Ministero interverrà nella specificazione dei livelli essenziali delle prestazioni, operando una revisione che tenga conto della transizione digitale già in parte effettuata, durante la pandemia e largamente prevista dal PNRR per quanto riguarda i servizi pubblici, con particolare riferimento al coinvolgimento dei target più fragili e svantaggiati. È mia intenzione aggiornare le linee di indirizzo triennali e gli obiettivi annuali dell'azione in materia di politiche attive, con particolare riguardo alla riduzione della durata media della disoccupazione, ai tempi di servizio, alla quota di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro.

F. Analisi e riordino delle misure di contrasto alla povertà e a favore di anziani non autosufficienti.

Un'ulteriore linea di azione consisterà nel pieno sviluppo del percorso di attuazione della riforma in materia di anziani non autosufficienti, prevista anche nell'ambito del Piano di riforme del PNRR. Si proseguirà a perseguire gli obiettivi del 2° Piano Nazionale per le non autosufficienze e del connesso graduale sviluppo dei LEPS volti a favorire l'assistenza domiciliare delle persone e degli anziani non autosufficienti. Nello sviluppo di tali attività, accanto al monitoraggio sul rafforzamento quantitativo degli operatori impiegati nell'ambito delle attività di competenza dei Punti Unici di accesso, in collaborazione paritetica con le articolazioni del servizio sanitario territoriale, dovrà prestarsi particolare attenzione allo sviluppo della collaborazione tra ATS e Centri per l'impiego per lo sviluppo in collaborazione con le diverse articolazioni del Ministero del Lavoro competenti per materia. Si proseguirà a dare avvio ad un processo di integrazione tra le diverse misure socioassistenziali a favore delle persone con disabilità.

G. Inclusione e coesione per favorire l'occupazione femminile e giovanile

In relazione al tema dell'inclusione e coesione, sarà necessario intensificare le azioni per promuovere l'occupazione femminile e l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. L'Italia, come noto, è il Paese europeo con il più basso tasso di attività femminile, dove l'11,1% delle donne che non lavora lo fa per esigenze di cura familiare (contro una media europea del 3,7%), e dove più di un terzo lamenta difficoltà a conciliare vita privata e professionale, a causa soprattutto della scarsa flessibilità degli orari di lavoro che contraddistingue il modello organizzativo italiano.

Potenziare l'accesso nel mondo del lavoro sia nell'accezione più classica del lavoro subordinato, con forme flessibili come lo smart working, che del lavoro autonomo o della creazione di impresa, consentirebbe pertanto di recuperare la capacità produttiva di quelle donne che restano oggi fuori dal mercato del lavoro per le difficoltà di conciliare e sostenere lo sviluppo professionale con i compiti di assistenza familiare.

Il tema può essere esteso al divario digitale di genere che non include soltanto un accesso limitato alla connessione Internet, ma anche la mancanza delle basi necessarie per usare gli strumenti tecnologici. All'interno di questo ampio tema, occorre analizzare e contrastare suddetto divario attraverso un approccio che riguardi non solo le competenze tecnologiche, ma che consideri anche la questione sotto il profilo economico, sociale e culturale, incoraggiando la collocazione delle donne in posti di lavoro tecnici e di alto livello, superando ostacoli e stereotipi nel campo dell'istruzione e in

quello professionale e assicurando loro l'apprendimento digitale lungo tutto l'arco della vita per impedirne l'esclusione dal mercato del lavoro.

Con riguardo all'occupazione giovanile, occorrerà progettare un efficace sistema di collegamento tra istruzione e lavoro, nonché intervenire sugli strumenti contrattuali di ingresso nel mondo del lavoro, quali l'apprendistato.

3. Azioni in materia di Reddito di Cittadinanza

A. Analisi di contesto e azioni conseguenti

L'intervento sul reddito di cittadinanza che è stato impostato con le disposizioni previste dalla Legge di Bilancio costituisce una misura che risponde ad una logica ben precisa, che rappresenta una linea guida per l'azione del Governo e del Dicastero: *intervenire per rendere la nostra popolazione attiva effettivamente occupabile e sostenerne l'inserimento al lavoro e allo stesso tempo limitare la formazione di fasce di popolazione sostenute esclusivamente attraverso misure di assistenza. Dobbiamo evitare che chi entra in misure di inclusione e sostegno al reddito non ne esca e resti il più possibile in una condizione di assistenza passiva.* Le conseguenze della crisi, la domanda di competenze specializzate, gli inadeguati investimenti nel sistema formativo e del mercato del lavoro, la presenza di attività informali e a volte illegali, hanno creato difficoltà sempre maggiori per l'inserimento al lavoro nelle fasce più deboli della popolazione, soprattutto quelle provenienti da contesti disagiati e privi di qualifica professionale. Queste difficoltà non possono essere affrontate attraverso mere misure di assistenza e di sostegno economico che, come tali, non possono essere permanenti, ma bisogna fare ogni sforzo possibile per rendere occupabili tutti gli italiani che non hanno oggi un lavoro, sia che si tratti di disoccupati in NASPI, sia che si tratti di persone prive di ammortizzatori sociali o beneficiari del reddito di cittadinanza.

Abbiamo pertanto ritenuto importante dare un segnale: superare la logica meramente assistenziale della gestione del reddito di cittadinanza che ha prevalso in questi anni e collocare progressivamente gli attuali beneficiari del reddito che si trovano nel percorso di reinserimento denominato patto per il lavoro nell'ambito delle ordinarie misure di politica attiva e di formazione, peraltro in corso di rafforzamento e di riforma. Si tratta (dati di ottobre 2022) di 660 mila persone, ritenute potenzialmente occupabili e che ha

non sottoscritto presso i servizi per l'impiego il patto per il lavoro. L'intervento di sostegno nel 2023 non viene invece modificato per le persone ed i nuclei familiari in condizione di fragilità ossia coloro che si trovano in nuclei con minori, disabili o persone con almeno sessant'anni di età, donne in stato di gravidanza. Le persone che non si trovano in queste condizioni vanno invece necessariamente coinvolte in percorsi di inclusione attiva e sono destinate progressivamente ad essere integrate in quel sistema universale di attivazione al lavoro che, partendo dall'attuazione del programma GOL sostenuto dal PNRR, intendiamo promuovere, anche in ragione di un intervento quadro da definire attraverso un provvedimento di riforma delle politiche attive e di riordino degli ammortizzatori sociali. Vorrei segnalare che più della metà di questi soggetti, il 51% ha meno di 39 anni. Riportare queste persone in percorsi obbligatori di formazione ed attivazione al lavoro è un segnale che ritengo necessario dare al Paese. Una quota delle persone coinvolte, che si aggiunge ai 660 mila in patto per

il lavoro, risulta inoltre composta da persone occupate, ma in condizione di povertà per cui si attiveranno azioni di miglioramento della condizione professionale.

Questa strategia di intervento andrà definita e costruita insieme alle regioni e alle province autonome e costituisce una declinazione di quanto già previsto dalle diverse misure del programma GOL e per questo motivo andremo presto a rivedere e verificare i target concordati per rafforzare la capacità di presa in carico dei soggetti. Sono persone in buona parte prive di titolo di studio e qualifica professionale, che vanno pertanto coinvolte in percorsi di inserimento che prevedano un intervento formativo rafforzato ed il raggiungimento dell'obbligo formativo e di una qualifica professionale allineata con la domanda di mercato, ma dobbiamo considerare anche come buona parte dei beneficiari del reddito di cittadinanza, soprattutto coloro che appartengono al 51% di under 39, possono rispondere alla domanda di lavoro per la quale non è richiesta una qualifica o per basse qualifiche (che corrisponde a circa il 40% dell'attuale domanda delle imprese).

In questo contesto bisogna anche mantenere un continuo confronto con il panorama europeo e considerare che negli ultimi 4 anni la trasformazione digitale ed i cambiamenti collegati al Covid hanno modificato ovunque gli assetti delle competenze e della domanda delle imprese, determinando un mismatch che oggi ha raggiunto oltre 1.2 milioni di posti vacanti che non trovano risposta (nel 2018 erano 250 mila). Dobbiamo affrontare con misure adeguate il paradosso di un Paese in cui si lamenta la mancanza di lavoro e dall'altra non si trovano skills, competenze adeguate. In Italia la domanda di competenze digitali supera il 56% e la produzione di Lauree STEM (Science Technology Engineering e Mathematics) è solo al 6,6%. Questo divario ha portato l'Italia all'ultimo posto in Europa per attivazione di nuovi profili di competenza (fig. 1). (Eurostat dicembre 2021). Dall'altra questo divario ha creato il tasso più alto di NEET a livello europeo con effetti su disoccupazione e occupazione. (fig.2)

Fig.1

2022 European Skills Index

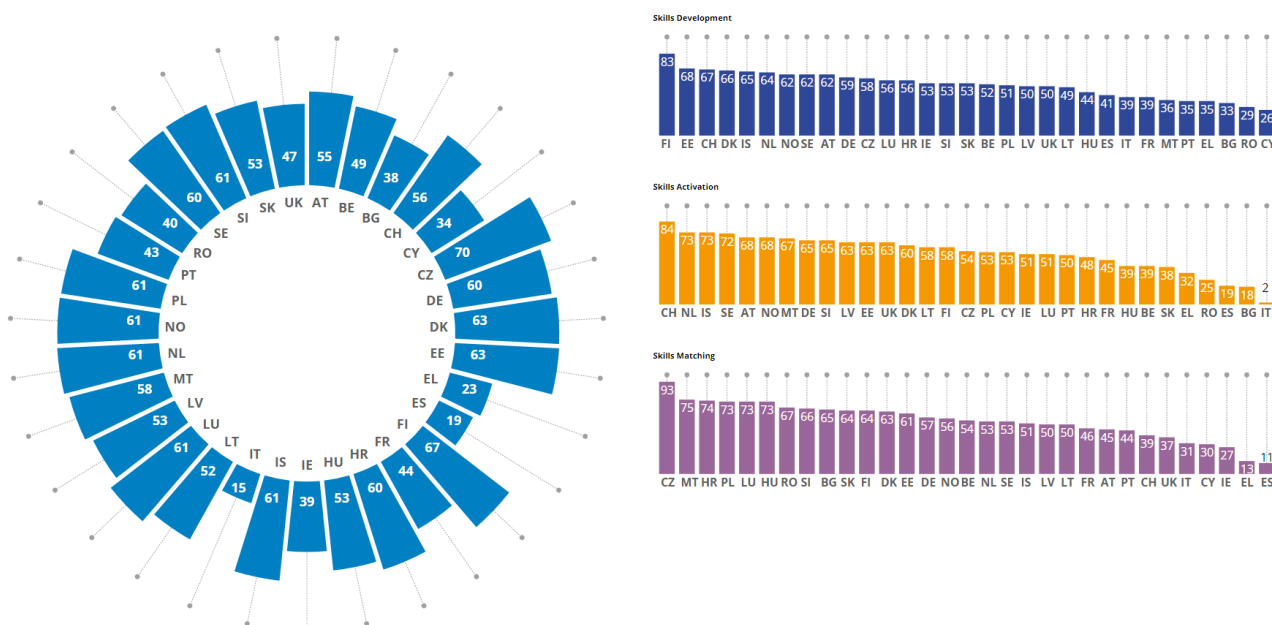


Fig.2



Il Piano nazionale nuove competenze disegna i livelli essenziali delle prestazioni per la formazione di chi cerca occupazione, prevedendo due percorsi: aggiornamento delle competenze (fino a 150 ore) e riqualificazione delle competenze (fino a 600 ore). Il Programma GOL, che vede già la partecipazione di beneficiari del RdC, pianifica il percorso 2 di “*upskilling*” nel primo caso e di “*reskilling*” nel secondo, coinvolgendo gli enti di formazione nell’implementare le competenze per rendere le persone più occupabili. È in atto un processo di sviluppo di strumenti di skill intelligence che permetterà di identificare le competenze richieste dai diversi mercati del lavoro territoriali e si sta completando una metodologia di *skill gap analysis* che consente all’operatore di individuare le competenze possedute da chi cerca lavoro per poi raffrontarle con l’offerta formativa e disegnare il percorso più adatto di adeguamento delle competenze. Intendiamo intensificare, in accordo con le regioni e le province autonome e anche attraverso l’ANPAL, il monitoraggio della presa in carico dei lavoratori disoccupati, in particolare dei beneficiari del reddito di cittadinanza, nei programmi di formazione e reimpiego, per recuperare alcuni ritardi.

Dobbiamo al tempo stesso evitare la pratica dei “corsifici” ossia dei percorsi di inserimento in continue attività formative prive di sbocchi reali e per questo la formazione sarà rivolta e promossa solo in ragione dello sbocco lavorativo, avviando su questo tema una interlocuzione con le rappresentanze datoriali e sindacali. Al tempo stesso non dobbiamo mai scordare di come, ad oggi, il 35% della domanda di competenze delle imprese non trovi candidati adeguati e che in molti casi questa domanda riguardi anche profili per i quali non è richiesto un titolo di studio. In questo momento, sulla base dell’ultimo report del sistema Excelsior, le entrate previste nel mercato del lavoro italiano per persone prive di titolo di studio sono stimate nel 30% rispetto al totale e la difficile

reperibilità di persone prive di qualifica per la domanda espressa dalle nostre imprese per mansioni di qualifica bassa od inesistente è del 40%.

Accanto allo sforzo di rafforzamento dei centri per l'impiego, considerata anche l'attuale riforma delle politiche attive previste dal PNRR, è necessario verificare con le agenzie del Ministero (ANPAL e ANPAL Servizi) e le Regioni e le Province Autonome il grado di attivazione degli altri soggetti della rete delle politiche del lavoro previste dal D. Lgs.150/2015 sulle misure relative alla filiera occupazione e occupabilità. La funzione del sistema privato per la formazione, l'orientamento, l'accompagnamento al lavoro ed i servizi alle imprese è fondamentale: in questa direzione saranno adottati standard condivisi che permettano alle agenzie ed agli enti accreditati al lavoro ed alla formazione, a livello nazionale e regionale, delle province autonome, di operare con regole certe, condivise a livello nazionale, con adeguati costi standard e con tempi certi rispetto ai pagamenti da parte dello Stato e delle regioni e delle province autonome.

B. Verifiche sulla legittimità della fruizione del Reddito di Cittadinanza

Questo Ministero, in sinergia con l'INPS, proseguirà ad effettuare campagne di verifica analitiche sui beneficiari del reddito di cittadinanza, in particolare sui soggetti di età inferiore a 26 anni, che si dichiarano monocomponenti il nucleo familiare. Tali controlli, oltre a verificare le informazioni anagrafiche, di residenza e formali, la consistenza delle informazioni reddituali (ISEE), con ulteriori approfondimenti sul patrimonio mobiliare (come, ad esempio la verifica sui beni mobili attraverso l'ACI sugli autoveicoli intestati al richiedente/nucleo o, ancora, le verifiche sui reati commessi con il Ministero della Giustizia, i controlli con il DAP per i detenuti). I controlli proseguiranno in modo capillare anche nel 2023 per contrastare eventuali abusi e individuare soggetti che non hanno realmente il diritto al RdC, istituendo ulteriori convenzioni e conferenze di servizi fra amministrazioni ed enti in modo da verificare sia preventivamente sia *ex post* la legittima fruizione della prestazione assistenziale in esame.

C. PNRR e nuovo strumento di lotta alla povertà e di promozione dell'inclusione lavorativa

Il PNRR e la concomitante programmazione del FSE Plus rappresentano una occasione storica per finanziare in maniera integrata servizi e misure a favore di una molteplicità di persone. Con il Programma GOL sono coinvolte nel nuovo sistema delle politiche attive 3 milioni di persone, con il riconoscimento di un accesso prioritario alla misura a coloro che a vario titolo ricevono un sostegno al reddito (NASpl e/o RdC); con la programmazione nazionale e regionale del FSE+ si interviene, in maniera integrata, su altri target quali le donne e i giovani, considerando i gravi divari che dobbiamo recuperare in tema di loro occupazione. Diventa imprescindibile coordinare gli sforzi nazionali e regionali nel programmare le risorse in maniera complementare, evitando doppi finanziamenti. Diventa importante attivare un monitoraggio della capacità amministrativa. *Osservo peraltro come la distribuzione dei destinatari dei target delle misure di GOL sia molto diversa tra regione e regione; a questo proposito penso sia opportuno un riallineamento ed in questa fase rendere centrale l'obiettivo della presa in carico tempestiva dei beneficiari del reddito di cittadinanza.*

Nell'ambito dei servizi per la formazione e l'inserimento lavorativo, tutti i soggetti che erogano i servizi devono essere responsabilizzati nel segnalare le fattispecie che possano far scattare la condizionalità e sarà impegno delle agenzie del Ministero completare tutti gli strumenti informativi per permettere la comunicazione tra i diversi soggetti preposti nella procedura. Si tratta di un tema delicato: le politiche del lavoro oggi si promuovono attraverso il modello della "garanzia" con cui lo Stato e le regioni e le province autonome si fanno garanti di due comportamenti, l'impegno del disoccupato a seguire attività utili all'inserimento (definito da un patto) e quello dell'ente accreditato e del centro per l'impiego di fornire servizi adeguati. *E' nostro dovere verificare che questo avvenga e prevedere sanzioni immediate se non accade. Questo riguarda il disoccupato, ma certamente vanno controllate, verificate anche le prestazioni fornite dai servizi per la formazione ed il lavoro e la loro adeguatezza. E dobbiamo intervenire a supporto quando i servizi territoriali non riescono a raggiungere risultati adeguati, anche attraverso la sussidiarietà e la funzione delle agenzie nazionali.*

Sulla cosiddetta offerta congrua sarà avviata una riflessione per superare le attuali difficoltà nell'identificarla: la norma è solo sporadicamente attuata, anche in virtù di criteri e parametri difficilmente applicabili. *C'è bisogno di atti di semplificazione e di maggiore responsabilità per non rendere vani i processi di riforma che puntano all'erogazione di percorsi formativi, di accompagnamento al lavoro e di inclusione sociale. Il mio impegno come Ministro è innanzitutto quello di semplificare il più possibile le regole e le procedure, al fine di rendere più efficaci i processi, ed anche questo è un ambito in cui interverremo.*

La connessione tra l'intervento di inclusione sociale e di inserimento al lavoro si definisce nell'area specifica del programma GOL che tiene conto dei bisogni multidimensionali ed il programma Lavoro ed inclusione deve costituire il programma "ponte" con cui operare per il passaggio dall'inclusione all'attivazione. Il completamento di questo percorso di inclusione deve poter portare il maggior numero di beneficiari ad uscire dalla condizione di disagio sociale e a poter essere avviati nei percorsi di attivazione alla formazione ed al lavoro.

D. Verso un nuovo strumento di inclusione

Se il percorso di riforma per i beneficiari occupabili è quello delle politiche del lavoro, si valuterà la possibilità di intervenire anche attraverso un parallelo intervento di riforma che vada ad istituire un nuovo reddito di inclusione attiva, da vedere al tempo stesso come misura di sostegno al reddito e di inclusione sociale per la parte più in difficoltà e fragile della popolazione. Negli anni scorsi le sperimentazioni nazionali e regionali del sistema di inclusione attiva, incluso il REI, il reddito di inclusione, hanno innovato il sistema dei servizi assistenziali portando queste misure contro la povertà assoluta nell'alveo dell'inclusione e promozione sociale. L'obiettivo di questo intervento di riforma resta quello di intervenire sui bisogni e disagi connessi alla condizione di povertà per favorire anche l'inserimento socio-lavorativo, al fine di raggiungere l'autonomia economica e finanziaria per questi nuclei. In questo senso la riforma per l'istituzione del nuovo strumento di inclusione attiva, superando l'attuale intervento del Reddito di cittadinanza, dovrà riguardare i nuclei in condizione di povertà, che negli ultimi anni sono molto cresciuti, e penso sia possibile ed opportuno anche ampliare la platea intervenendo sulle soglie attualmente definite dai criteri ISEE e dalle ulteriori condizioni patrimoniali previste per il reddito di cittadinanza. Sarà costruita e strutturata una rete nazionale volta all'inclusione attiva con sportelli sociali territoriali distribuiti in modo capillare nei Comuni su

tutto il territorio nazionale, tali da consentire l'accesso, con il potenziamento dei servizi socioassistenziali e sociolavorativi, con il coinvolgimento attivo dei soggetti del Terzo settore, con cui delineare una strategia di coprogettazione, anche attraverso le cooperative sociali e di comunità.

4. Azioni in materia di Infortuni sul lavoro

A. Promozione della cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

La sicurezza sul lavoro rappresenta un'emergenza, anche alla luce dei dati relativi agli infortuni sul lavoro dai quali emerge un quadro preoccupante, tale da imporre un intervento decisivo per garantire luoghi di lavoro più sani e sicuri.

Tra le priorità per l'anno 2023 il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche in coerenza con gli obiettivi dell'Unione Europea, e, in particolare, con il nuovo quadro strategico 2021-2027 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, inserirà una serie di azioni dirette a rafforzare ed implementare la diffusione della cultura della salute e della sicurezza, incentrando la propria attenzione su quelle attività e iniziative volte a promuovere comportamenti responsabili nei lavoratori, improntati alla tutela non solo della propria incolumità ma anche di quella altrui, e adottando strategie mirate ad un efficace contrasto del fenomeno degli infortuni sul lavoro. Sulla scorta dell'esperienza del periodo emergenziale sarà stimolato il ricorso a specifici Protocolli di prevenzione aziendale sottoscritti con le rappresentanze aziendali in modo da calare il complesso sistema normativo previsto dall'ordinamento comunitario e nazionale nel contesto 'effettivo' della singola realtà aziendale con regole chiare, evidenti e condivise.

Nel quadro della sensibilizzazione e della educazione alla cultura antinfortunistica particolare rilievo riveste il monitoraggio periodico degli eventi di infortunio e delle relative vittime: si pensi come nel 2022, fra gennaio e settembre, si sia registrato un incremento del 35,2% delle denunce di infortunio rispetto allo stesso ambito temporale del 2021, con un incremento dell'8,6% delle patologie di origine professionale. Particolarmente colpito appare il settore industriale, dove nel mese di settembre 2022 i casi rilevati sono aumentati del 33%, anche se l'incremento risulta generalizzato trasversalmente a tutti i settori. Detto monitoraggio sarà implementato e potrà costituire una valida base di campagne informative con la stretta collaborazione dell'ente vigilato Inail, anche studiando nuove e più efficaci formule di incentivazione per i datori di lavoro 'virtuosi' che investano nella cultura della prevenzione e della sicurezza sui luoghi di lavoro e con azioni di monitoraggio e verifica ispettiva nella filiera degli appalti, anche ideando misure premiali nel contesto delle gare di appalto collegate a risultati positivi riportati nell'ambito della sicurezza.

Non sarà poi secondaria l'attenzione alla formazione, che rappresenta una delle priorità in materia di salute e sicurezza, da attuarsi principalmente con il prosieguo dei lavori diretti alla rivisitazione e modifica degli accordi attuativi di cui all'articolo 37 del decreto legislativo 8 aprile 2008, n. 81, previsti al riguardo.

Obiettivo primario sarà quello di predisporre uno schema di accordo che sia in grado di rispondere alle novità introdotte da ultimo dal legislatore (es. obbligo formativo dei datori di lavoro, durata dei corsi, contenuti minimi, metodologia di erogazione, modalità di verifica finale di apprendimento dei

discenti, ecc.). È necessario avere una visione ed un approccio diverso della formazione, non solo formale ma sostanziale, cioè che sia orientata effettivamente a prevenire gli incidenti e che tenga conto della continua evoluzione del mondo del lavoro, nonché della reale vita professionale del lavoratore, delle conoscenze e esperienze pregresse di ciascun lavoratore. La formazione sulla tematica della sicurezza del lavoro sarà ideata anche in età scolare con azioni di coordinamento col Ministero competente. Nel 2023, proseguiranno anche i lavori diretti all'attivazione, dopo tanti anni dall'entrata in vigore del decreto legislativo 8 aprile 2008, n. 81, del Sistema informativo nazionale per la prevenzione (SINP), con particolare riferimento:

- alla realizzazione di una banca dati funzionale a garantire un maggiore scambio di informazioni tra l'INAIL, l'INL e le Regioni in tempo reale, che sia capace di indirizzare le attività ispettive verso i settori più a rischio;
- alla realizzazione di una apposita sezione dedicata alle sanzioni irrogate nell'ambito della vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- alla sottoscrizione di una Convenzione che ha ad oggetto la disciplina dei rapporti tra INAIL e Regioni e Province Autonome per l'accesso e l'utilizzo dei servizi SINP denominati "Flussi informativi, registro esposizione e cruscotto infortuni".

Nell'anno 2023 sarà altresì assicurata l'attività volta a dare concreta attuazione al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 171/2022 relativo alla istituzione del Repertorio nazionale degli Organismi paritetici.

B. Controlli e verifiche da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro

Alla luce dell'ampliamento delle funzioni attribuite al personale ispettivo dell'INL, le verifiche in materia di prevenzione e sicurezza del lavoro dovranno essere gradualmente assicurate, anche in ragione del progressivo incremento delle dotazioni organiche, nella totalità dei controlli di iniziativa nei settori a maggior rischio di infortunio. È necessario attivare ogni utile cooperazione e raccordo con le ASL anche al fine di assicurare uniformità di intervento ed evitare possibili duplicazioni di iniziative. Dovrà inoltre essere assicurato il supporto del personale militare del NIL. L'obiettivo primario per l'anno 2023 sarà, quindi, quello di innalzare il livello di presidio della salute e sicurezza dei lavoratori concentrando l'azione ispettiva nella verifica dei comportamenti a rischio, in modo tale da tendere alla realizzazione della "Vision Zero" quale prospettiva indicata dalla Commissione europea nell'approccio al tema dei morti sul lavoro.

5. Azioni in materia di Lavoro sommerso e Caporalato

A. Intensificazione dell'azione ispettiva.

Al fine di "rafforzare la lotta al lavoro sommerso e al caporalato nei diversi settori dell'economia", obiettivo fissato nel PNRR dal Governo e mirato a sviluppare l'approccio multiagenzia già utilizzato nel settore agricolo con il "Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato (2020-2022)", tenuto conto delle indicazioni del tavolo tecnico istituito con Decreto Ministeriale n. 32 del 24 febbraio 2022, saranno incrementate le azioni interistituzionali di contrasto al lavoro nero e al caporalato poste in essere dal personale ispettivo dell'INL in coordinamento con gli altri stakeholder interessati, anche in considerazione della crescita del fenomeno nel mercato del lavoro italiano a seguito della crisi economica causata dal diffondersi dell'epidemia da Covid-19.

Nell'ambito delle verifiche realizzate, il personale ispettivo continuerà a focalizzare l'attenzione sui fenomeni di sfruttamento lavorativo e lavoro forzato che spesso coinvolgono lavoratori migranti a causa della loro situazione di particolare vulnerabilità sia economica che sociale.

Negli ultimi anni l'Agenzia ha significativamente accresciuto i propri interventi a tutela dei lavoratori i cui diritti fondamentali rischiano di essere fortemente pregiudicati quando sono coinvolti in processi di esternalizzazione di una o più fasi del ciclo produttivo mirati all'abbattimento del costo del lavoro, attraverso contratti di appalto caratterizzati dall'assoluta prevalenza della forza lavoro sugli altri fattori produttivi, l'utilizzo fraudolento dei contratti di rete o il ricorso a forme illecite di somministrazione di manodopera o di distacco transnazionale non genuino.

Tale contesto rende indispensabile intensificare azioni ispettive ad hoc volte ad approfondire le caratteristiche e le modalità di realizzazione delle citate operazioni di outsourcing al fine di contrastare efficacemente i ricorrenti fenomeni di illecita somministrazione di manodopera dissimulati dall'utilizzo di appalti/distacchi illeciti o dai contratti di rete tra imprese.

Tali tipologie di accertamento consentono peraltro di conseguire una concreta ed efficace tutela dei lavoratori interessati potendo condurre – in determinate ipotesi - anche alla costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'effettivo utilizzatore o, comunque, assicurando l'eventuale recupero dei contributi omessi e delle retribuzioni non correttamente corrisposte al personale coinvolto, attraverso il provvedimento di diffida accertativa.

B. Irregolarità e frodi relative alle misure di integrazione salariale e di sostegno al reddito.

Un altro fondamentale obiettivo dell'azione di vigilanza da perseguire in continuità con l'orientamento dei controlli ispettivi dell'anno 2022 è la verifica del corretto impiego delle risorse pubbliche stanziata a supporto delle aziende in crisi e dei lavoratori maggiormente colpiti dagli effetti negativi della pandemia in termini di reddito, disoccupazione e precarietà economica.

In primo luogo, con riferimento alle possibili forme di dumping connesse all'indebita percezione di ammortizzatori sociali, dell'integrazione salariale o delle prestazioni assicurate dai fondi di solidarietà bilaterali, anche alternativi, a danno delle imprese operanti nel rispetto della legalità, il personale ispettivo dell'INL assicurerà un efficace presidio del territorio.

In secondo luogo, relativamente alle misure a sostegno del reddito dei singoli lavoratori e delle loro famiglie, la tipologia di controlli in esame consentirà di riscontrare – anche attraverso il necessario accesso alle informazioni contenute nelle banche dati, collaborando con gli altri enti responsabili delle verifiche e dei controlli - l'effettiva occupazione in nero dell'eventuale percettore del reddito di cittadinanza o di altri mezzi di supporto economico o di soggetti appartenenti al medesimo nucleo familiare.

6. Azioni in materia di Ammortizzatori Sociali

A. Riordino della normativa nell'ottica di un sistema integrato di strategia di rilancio della produttività industriale

Con interventi di ottimizzazione della riforma introdotta dalla L. 234/2021, il Ministero condurrà, in sinergia con Inps, interventi di monitoraggio, manutenzione e miglioramento costante del sistema integrato di integrazione salariale, con riferimento non solo alla Cassa integrazione guadagni,

ordinaria e straordinaria, ma anche ai fondi di solidarietà bilaterale alternativi e del Fondo di integrazione salariale. Il Ministero programmerà nuovi e più efficaci interventi per fornire stimolo alla formazione di nuovi fondi bilaterali e alla implementazione di quelli esistenti, ampliando la gamma di prestazioni presenti negli stessi, con particolare riferimento alla staffetta generazionale

Con riferimento alle tutele garantite dai Fondi di solidarietà bilaterali (articoli 26, 27 e 40 del D.lgs. 148/15) e dal Fondo di integrazione salariale (FIS) si porterà a termine il processo di adeguamento previsto dalla riforma degli ammortizzatori sociali con periodici inviti al rispetto del timing previsto della manovra del 2022, concedendo dilazioni e supporto ai fondi che manifesteranno particolari esigenze.

7. Azioni in materia di Pensioni

A. Interventi sul sistema pensionistico volti a garantire equità e flessibilità in uscita dal mercato del lavoro

La legge di bilancio del 2023 registrerà alcuni interventi temporanei in vista di un'azione di riforma organica che sarà radicata nel tavolo di dialogo con le parti sociali già convocato per l'inizio dell'anno.

Infatti, a partire dal dialogo con le parti sociali e dai tavoli specialistici già convocati si darà forma a una revisione del sistema pensionistico nel segno della solidarietà e della sostenibilità per le future generazioni, con alcuni obiettivi principali:

-si mirerà a chiudere la stagione delle forme di accesso a pensione sperimentale nel segno di un sistema di forme di pensionamento integrate che consenta di individuare l'accesso a pensione più compatibile con le esigenze personali e sanitarie del lavoratore e al contempo di ricambio generazionale dei datori di lavoro, evitando pericolosi 'scaloni' anagrafici.

-si perseguirà una razionalizzazione degli strumenti di prepensionamento a oggi esistenti, prevedendo forme sostenibili di compartecipazione fra oneri a carico del datore di lavoro e dello Stato con esodo dei lavoratori più vicini alla pensione e percorsi 'mirati' di staffetta generazionale con doti attrattive di incentivi alle assunzioni che consentano un efficace rilancio dell'occupazione giovanile; al contempo saranno verificate, a favore delle generazioni più giovani, forme di garanzia pensionistica nel caso di carriere contributive discontinue;

-si disegneranno forme di potenziamento della posizione pensionistica in modo da formare in modo consapevole una futura rendita adeguata al tenore di vita con oneri calcolati secondo i principi generali del nostro ordinamento pensionistico;

-si introdurranno forme di sinergia con le forme di previdenza complementare, ideando nuove campagne di adesione ai fondi di secondo pilastro (come un nuovo "anno zero" di destinazione del Trattamento di fine rapporto per i lavoratori dipendenti, adeguando la soglia di deducibilità dei contributi di secondo pilastro.

B. Monitoraggio costante sugli effetti delle politiche nazionali nell'ambito della previdenza

In modo complementare rispetto alle riforme organiche sopra descritte, si implementerà, per darne piena ed efficace attuazione, il coordinamento con gli enti vigilati con lo specifico obiettivo di raggiungere un monitoraggio costante sugli effetti delle politiche nazionali nell'ambito della previdenza, misurando altresì l'efficacia degli anticipi pensionistici accessibili ai lavoratori. La vigilanza garantita dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) potrà dispiegarsi altresì verso l'attività degli Enti di patronato mediante una più efficace informatizzazione delle rendicontazioni e razionalizzazione delle procedure di controllo sugli stessi. La collaborazione con INAPP potrà contribuire efficacemente al monitoraggio e alla valutazione degli effetti degli interventi in ambito pensionistico, con particolare riferimento alla accessibilità degli anticipi e alla spesa pubblica che ne scaturisce effettivamente, anche rispetto alla spesa teoricamente prevista.

8. Azioni in materia di Economia Sociale e di immigrazione

A. Interventi a favore del terzo settore

Il Ministero proseguirà nella sua *mission* di fornire compiutezza al quadro regolatorio, normativo e di prassi nonché di opera di monitoraggio, in materia di promozione dell'economia sociale attraverso la finalizzazione della procedura di rilascio dell'autorizzazione da parte della Commissione UE su alcune disposizioni fiscali del Codice del Terzo settore e agli interventi di riforma dell'impresa sociale.

In seguito all'avvio del Registro unico nazionale del Terzo settore (RUNTS), avvenuta il 23 novembre 2021, su tutto il territorio nazionale continuerà ad essere perseguita dal Ministero l'applicazione del diritto del Terzo settore attraverso un approccio metodologico ispirato ai canoni della leale collaborazione con i diversi livelli di governance e del dialogo sociale con gli stakeholders.

Le azioni intraprese dal Ministero saranno volte ad intercettare nuovi enti e ad accompagnare nel loro percorso evolutivo quelli operanti finora secondo modalità tradizionali, ma suscettibili di aprire nuovi percorsi, mirando alla corretta qualificazione degli operatori coinvolti nei diversi processi innescati dalla riforma.

B. Razionalizzazione del decreto flussi e semplificazione delle procedure amministrative di ingresso per motivi di lavoro

Per promuovere percorsi migratori regolari collegati alle esigenze del mercato del lavoro, appare utile definire un nuovo "Documento programmatico relativo alla politica dell'immigrazione e degli stranieri", come previsto dal T.U.I., in particolare per l'individuazione di nuovi criteri generali di gestione, anche operativa, dei flussi di ingresso e delle misure di integrazione. Saranno implementate, in sinergia con Anpal e con le reti regionali dei Centri per l'Impiego, le modalità di verifica e monitoraggio della presenza di offerte di lavoro congrue per beneficiari di prestazioni a sostegno del reddito; gli interventi in programma renderanno effettiva, ogni qualvolta si ricorra a una quota per reperire lavoratori extra UE, una preventiva verifica di profili lavorativi analoghi a quello richiesto

all'interno della banca dati dei soggetti disoccupati e/o percettori di reddito di cittadinanza. Solo una volta ricevuto il riscontro negativo di lavoratori disponibili, si procederà a confermare la procedura di rilascio del nullaosta.

C. Monitoraggio del Piano triennale di contrasto allo sfruttamento in agricoltura

Il Ministero rafforzerà il Suo impegno per il lavoro dignitoso e contro il lavoro sommerso, lo sfruttamento e il caporalato e per il superamento degli insediamenti abusivi, da allargare a tutti i settori interessati da questi fenomeni. Si darà seguito all'attuazione e al monitoraggio del Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato, in sinergia con tutti gli attori che hanno contribuito alla sua definizione in seno all'apposito Tavolo nazionale, prorogato almeno fino al 2025.

9. Azioni in materia lavoro autonomo

A. Interventi di sostegno e di tutela del comparto

Il Ministero condurrà una specifica linea di azione di sostegno e tutela del lavoro autonomo: mediante un tavolo di confronto permanente con le organizzazioni rappresentative del settore con i rappresentanti ordinistici e delle casse privatizzate saranno esplorate forme di orientamento, incentivazione e supporto alla libera professione e al lavoro autonomo in generale.

La tradizionale (e anacronistica) dicotomia lavoro autonomo-subordinato, intesa come netta distinzione delle due fattispecie e, soprattutto, l'approccio che individua nel solo lavoratore subordinato il soggetto esigente tutela e protezione, presta ormai evidentemente il fianco alla divergenza delle istanze provenienti dal mondo del lavoro.

Lungo il solco tracciato dalla legge n. 81/2017 sarà perciò intrapreso e proseguito il percorso di allineamento delle tutele della persona – lavoratore, a prescindere dalla qualificazione del contratto che lo coinvolge nel prestare la propria attività lavorativa.

Sarà assicurato il doveroso e necessario riscontro alle esigenze di sicurezza e protezione sociale che provengono, ormai insistentemente, tanto da non consentire ulteriore dilazione, dal mondo del lavoro autonomo in generale e dei professionisti in particolare. Temi come la genitorialità e la tutela della malattia, l'adeguatezza ed equità del compenso, richiedono un intervento che avverrà entro termini ragionevolmente brevi, all'esito dei confronti già avviati grazie al tavolo tematico dedicato al lavoro autonomo.

Anche la promozione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro autonomo rappresenta un capitolo di interesse ed intervento di questo Ministero, finalizzato ad attuare le intenzioni dell'art. 10 della l. n. 81/2017, che già prevedeva nell'ambito dei centri per l'impiego e degli organismi autorizzati alle attività di intermediazione in materia di lavoro la necessità di dotarsi, in ogni sede aperta al

pubblico, di uno sportello dedicato al lavoro autonomo, anche stipulando convenzioni non onerose con gli ordini e i collegi professionali e le associazioni costituite ai sensi degli articoli 4, comma 1, e 5 della l. n. 4/2013, nonché con le associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale dei lavoratori autonomi iscritti e non iscritti ad albi professionali.

10. Azioni in materia di *governance* del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

A. Sviluppo delle politiche di reclutamento e di gestione del capitale umano

Occorre sviluppare sia politiche di reclutamento più mirate ai reali fabbisogni, sia politiche motivazionali con l'obiettivo di tenere sempre elevata la consapevolezza della missione e la motivazione a raggiungere migliori risultati.

Dal lato del reclutamento, sarà completata l'analisi dei fabbisogni in termini di profili professionali specifici e sarà avviata una interlocuzione fattiva con il Dipartimento della Funzione Pubblica anche per organizzare concorsi specifici per il relativo reclutamento.

Dal lato delle politiche del personale, sarà data piena attuazione al nuovo contratto collettivo di lavoro con la realizzazione di strumenti mirati ai reali fabbisogni, con un giusto bilanciamento tra funzioni dirigenziali e funzioni dirette, valorizzando sempre più le competenze manageriali, digitali e di processo, attraverso percorsi formativi mirati e di carriera trasparenti. Inoltre, saranno esplorate tutte le forme di incentivazione possibile, sia tenendo conto di risorse aggiuntive provenienti dalla programmazione comunitaria, sia da eventuali risparmi sull'efficientamento energetico sia, ancora per risorse non erogate ma che rimangono nella disponibilità dell'amministrazione.

In questo quadro occorre rinnovare anche il sistema di valutazione della performance, che valorizzi anche la percezione esterna dell'efficienza del Ministero, attraverso sistemi di *customer satisfaction* dei cittadini e degli *stakeholder*.

B. Implementazione dei processi di digitalizzazione

Sarà, inoltre, necessario dare ulteriore impulso all'implementazione del processo di digitalizzazione, che dovrà coinvolgere sia i servizi interni – quelli rivolti all'efficienza dell'azione amministrativa (protocollo informatico, sistema informativo delle risorse umane) – sia quelli rivolti all'utenza esterna all'amministrazione (URP online, campagne di comunicazione, eventi ecc.). Riguardo questi ultimi, l'attività di comunicazione istituzionale che l'amministrazione dovrà mettere in campo per ciò che interessa l'attività di gestione dei flussi informativi, assume fondamentale importanza in questa difficile fase congiunturale nazionale ed internazionale.

Il programma di comunicazione interna ed esterna non può prescindere dai processi di trasformazione e di innovazione digitale che rappresentano parte sostanziale dell'agenda dell'azione amministrativa, ormai inserite tra le priorità strategiche delle politiche di governo; come è noto il tema della digitalizzazione e dell'innovazione tecnologica è stato individuato come uno degli assi strategici del PNRR.

In tale scenario diventa, pertanto, fondamentale garantire a tutti i fruitori, la sicurezza dei sistemi e la protezione delle informazioni, anche assicurando l'opportuno coinvolgimento dell'Amministrazione nell'interazione con la costituita Autorità nazionale per la *cybersicurezza*.

Vi ringrazio per l'attenzione,

Marina Elvira Calderone
Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali