Piano integrato di attività e organizzazione
PIAO 2024-2026
-
Aggiornamento
sottosezioni 2.1. e 2.2

www.lavoro.gov.it

MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

Sommario

INTRODUZIONE 4

Sezione 2: VALORE PUBBLICO, *PERFORMANCE* E ANTICORRUZIONE 6

2.1 Sottosezione Valore pubblico 6

2.1.1 Gli obiettivi di Valore Pubblico 8

2.1.2 OS1 Sviluppo e rafforzamento delle politiche attive del lavoro e della formazione professionale, nonché degli strumenti di sostegno al reddito nei percorsi di formazione professionale finalizzati alla rioccupabilità 10

2.1.3 OS2 Semplificazione degli adempimenti inerenti i rapporti di lavoro e rafforzamento delle tutele e dei diritti dei lavoratori; riordino della normativa degli ammortizzatori sociali, del sistema pensionistico e azioni di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e di promozione della cultura della sicurezza sul lavoro. 12

2.1.4 OS3 Rafforzamento delle misure di contrasto alla povertà e lotta al lavoro sommerso e al caporalato, promozione dell'economia sociale e di percorsi migratori regolari. 14

2.1.5 OS4 Miglioramento dell'efficienza e della qualità dell'azione amministrativa attraverso il rafforzamento della governance del Ministero, anche per l'attuazione del PNRR, la promozione della semplificazione, digitalizzazione e piena accessibilità dell'Amministrazione, in un'ottica di promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere. Completamento processo di riorganizzazione del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali 17

2.2 Sottosezione Performance 20

2.2.1 Gli obiettivi di performance 20

2.2.2 OS1 Sviluppo e rafforzamento delle politiche attive del lavoro e della formazione professionale, nonché degli strumenti di sostegno al reddito nei percorsi di formazione professionale finalizzati alla rioccupabilità 22

2.2.3 OS2 Semplificazione degli adempimenti inerenti i rapporti di lavoro e rafforzamento delle tutele e dei diritti dei lavoratori; riordino della normativa degli ammortizzatori sociali, del sistema pensionistico e azioni di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e di promozione della cultura della sicurezza sul lavoro 22

2.2.4 OS3 Rafforzamento delle misure di contrasto alla povertà e lotta al lavoro sommerso e al caporalato, promozione dell'economia sociale e di percorsi migratori regolari 23

2.2.5 OS4 Miglioramento dell'efficienza e della qualità dell'azione amministrativa attraverso il rafforzamento della governance del Ministero, anche per l'attuazione del PNRR, la promozione semplificazione, digitalizzazione e piena accessibilità dell'Amministrazione, in un'ottica di promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere. Completamento processo di riorganizzazione del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali 23

2.2.6 Efficientamento energetico 24

2.2.7 Obiettivo annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali 25

2.2.8. Piani di azione e principi politici del G7 2024 dei Ministri del Lavoro e dell'Occupazione - Strategie per il triennio 2025-2027 25

Indice delle figure

Figura 2 Elenco stakeholders 7
Figura 3 Relazione tra Ministero e soggetti esterni 7
Figura 4 La piramide del Valore Pubblico 8
Figura 5 Tasso di disoccupazione (20-64 anni) 111
Figura 6 Denunce d'infortunio per modalità e anno di accadimento (migliaia) 12
Figura 7 Cassa integrazione Guadagni e Fondi di solidarietà. Anni 2017-2022 - Ore autorizzate in milioni... 13
Figura 8 Differenza tra spesa per pensioni ed entrate contributive (milioni di euro)..... 13
Figura 9 Incidenza della povertà assoluta familiare (%) 14
Figura 10 Tabella di riepilogo degli interventi e degli ambiti sviluppati..... 19
Figura 11 Obiettivi specifici triennali e Responsabili..... 21

Indice degli allegati

All. 2 – Schede obiettivo Valore Pubblico
All. 3 – Schede obiettivi di *performance*
All. 4 – Direttiva di primo livello

INTRODUZIONE

Nel 2024 prosegue la profonda trasformazione dell'assetto organizzativo del Ministero avviata dal legislatore nel 2023[1] e definita al primo livello con il DPCM emanato il 22 novembre 2023 ed entrato in vigore il 1° marzo 2024[2].
Il nuovo assetto delineato da tale processo prevede l'organizzazione del Ministero in Dipartimenti in luogo della precedente struttura organizzata secondo il modello di coordinamento incentrato sul Segretariato generale. Una ulteriore innovazione ha riguardato la soppressione dell'Agenzia nazionale delle politiche attive del lavoro (ANPAL) e l'attribuzione delle relative funzioni al Ministero.
Il processo di riorganizzazione, tuttora in corso, ha comportato il necessario aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) per adeguarlo al nuovo assetto dipartimentale e, in particolare, ai ruoli organizzativi e alle interazioni derivanti dalla previsione dei nuovi CdR rappresentati dai Dipartimenti[3]. Il nuovo Sistema ha altresì ridefinito la struttura e la gerarchia degli obiettivi di performance e di direttiva generale.
Tale aggiornamento ha reso necessario l'adeguamento del PIAO 2024-2026 alle previsioni del nuovo SMVP, in un'ottica di continuità e di perdurante efficacia dell'attività di programmazione, con particolare riferimento agli obiettivi strategici ed operativi.

L'aggiornamento del PIAO 2024-2026 è stato quindi effettuato sulla base delle medesime priorità politiche adottate con D.M. n. 11 del 29 gennaio 2024 nonché in considerazione degli obiettivi programmatici e relativi piani di intervento delineati dalla Dichiarazione congiunta finale adottata, all'esito del meeting di Cagliari tenutosi dall'11 al 13 settembre 2024, dai Ministri del lavoro e dell'occupazione dei paesi del G7, dal titolo "*Towards an inclusive human-centered approach for new challenges in the world of work*". Il *focus* della Dichiarazione attiene in particolare ai seguenti principali ambiti tematici: massimizzare le opportunità offerte dall'Intelligenza Artificiale in tema di sviluppo di nuove competenze professionali e minimizzare i rischi di esclusione dei lavoratori dal mercato; attuare politiche di sostegno dell'invecchiamento attivo e in buona salute; migliorare le condizioni di lavoro nel settore dell'assistenza.

Il presente aggiornamento ha ad oggetto le sole sottosezioni 2.1 *"Sottosezione Valore Pubblico"* e 2.2 *"Sottosezione Performance"* e relativi allegati nn.2, 3, 8, 9, 10 e 11 nonché la Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione di cui all'allegato n.4, con la quale, in conformità al nuovo SMVP, sono attribuiti gli obiettivi strategici ai Capi Dipartimento. Inoltre, considerato che la fase transitoria di cd. avvalimento[4] è in corso, l'aggiornamento della programmazione delle attività, degli obiettivi e delle varie misure di cui al presente documento è stato disposto con riferimento a tale provvisorio assetto.

Sotto il profilo metodologico si è inteso preservare la coerenza con la programmazione strategica ed

[1] Decreto-legge n.75/2023 convertito con modificazioni nella legge n. 112 del 10 agosto 2023.
[2] Regolamento di riorganizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e degli Uffici di diretta collaborazione (G.U. Serie Generale n.38 del 15 febbraio 2024).
[3] Il Sistema di valutazione adottato con D.M. n. 157 del 23 ottobre 2024 aggiorna il precedente SMVP di cui al DM n. 94 del 27 giugno 2023.
[4] Per cui i Capi Dipartimento, nelle more della definizione delle procedure di conferimento degli incarichi dirigenziali generali, si avvalgono, per lo svolgimento delle attività di competenza, dei preesistenti uffici dirigenziali generali. Analogamente si avvalgono degli uffici dirigenziali di livello non generale già operativi in ANPAL in relazione alle competenze prevalenti degli stessi ovvero in ragione delle singole attività - Cfr. il DM n. 26 del 27 febbraio 2024 recante "*Riorganizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direttiva concernente la regolamentazione e la gestione della fase transitoria*".

operativa delineata nel PIAO adottato il 31 gennaio 2024. A tal fine, fermi restando gli obiettivi di livello maggiormente strategico che prescindono dalla riorganizzazione ministeriale (quali gli obiettivi di valore pubblico e gli obiettivi specifici triennali), gli obiettivi annuali sono stati riconfigurati in continuità con gli analoghi obiettivi programmati nel citato PIAO del 31 gennaio 2024. Inoltre, con particolare riferimento alle funzioni transitate al Ministero per effetto della soppressione dell'ANPAL, i relativi obiettivi sono stati delineati in continuità con la programmazione di cui al PIAO per il 2024 della sopressa Agenzia[5]; restano invece confermate le misure e gli obiettivi di prevenzione della corruzione e di garanzia della trasparenza come delineati nel PIAO 2024 della soppressa Agenzia, in ragione del perdurante avvalimento delle relative strutture da parte delle Direzioni generali interessate.

Il presente aggiornamento, infine, in osservanza delle previsioni normative in tema di riduzione dei tempi di pagamento delle fatture commerciali da parte delle Pubbliche Amministrazioni[6], richiamate anche nel SMVP di cui sopra, prevede l'assegnazione dei relativi obiettivi ai dirigenti responsabili.

[5] Adottato con Decreto del Commissario Straordinario dell'ANPAL del 31 gennaio 2024.
[6] Cfr. articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41.

Sezione 2: VALORE PUBBLICO, *PERFORMANCE* E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione Valore pubblico

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è titolare delle funzioni e dei compiti spettanti allo Stato in materia di politiche sociali, con particolare riferimento alla prevenzione e riduzione delle condizioni di bisogno e disagio delle persone e delle famiglie, di politica del lavoro e sviluppo dell'occupazione, di tutela del lavoro e dell'adeguatezza del sistema previdenziale[7].

Le principali attività svolte dal Dicastero sono quindi individuabili nelle tipologie di seguito indicate:
- **servizi diretti erogati all'utenza** (per il relativo riepilogo si rinvia al link del portale istituzionale del Ministero https://trasparenza.lavoro.gov.it/pagina737_servizi-erogati.html);
- **trasferimenti di risorse finanziarie** in favore di soggetti intermedi - quali, a titolo esemplificativo, enti previdenziali, enti locali e soggetti del terzo settore - al fine di permettere l'erogazione di prestazioni in favore dei soggetti destinatari degli interventi;
- **regolazione**, finalizzata al conseguimento degli obiettivi strategici delineati dal Governo, consistente nell'attuazione dei provvedimenti legislativi nei settori ed ambiti di (es. relazioni industriali, disciplina del mercato del lavoro, politiche sociali, politiche previdenziali e assicurative ecc.);
- **amministrazione generale** svolte da tutte le strutture del Dicastero ed avente carattere trasversale, finalizzata a garantire il funzionamento delle articolazioni organizzative.

Per la dettagliata descrizione delle fasi in cui si articolano le attività e i procedimenti di competenza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, si allega la "*Mappatura dei Processi*" (Allegato n.1).

Il contesto interno nel quale il Dicastero svolge le attività di competenza è stato interessato dalla riorganizzazione definita al primo livello ed in corso di definizione per il livello di dettaglio.

Il Ministero, inoltre, per il raggiungimento della propria missione istituzionale in materia di politiche del lavoro, si avvale a far data dal 1° gennaio 2017, dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL), sul quale svolge funzioni di vigilanza sulla corretta gestione e di monitoraggio sul raggiungimento degli obiettivi. A questa agenzia sono attribuiti compiti operativi in tema di attività ispettiva in materia di lavoro, contribuzione, assicurazione obbligatoria e di legislazione sociale, compresa la vigilanza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le attività e le funzioni in materia di politiche attive del lavoro sono invece assegnate alla diretta gestione del Ministero a decorrere dal 1° marzo 2024, data di entrata in vigore del DPCM n.230/2023 di riorganizzazione. Conseguentemente, dalla medesima data l'Agenzia nazionale per le politiche attive e del lavoro (ANPAL) cui le funzioni erano attribuite, è stata soppressa. L'Amministrazione interagisce, altresì, con soggetti quali Enti pubblici territoriali e locali, nonché con soggetti privati, accreditati per lo svolgimento di specifiche attività o per l'erogazione concreta di specifici servizi e con formazioni sociali legittimate ad intervenire in ambiti quali, a titolo di esempio, enti del Terzo Settore, associazioni di promozione sociale, imprese sociali ed organizzazioni di volontariato.

Il Dicastero, inoltre, è costantemente impegnato nello sviluppo di una rete di relazioni con organismi internazionali e con istituzioni comunitarie, in modo tale da consentire una partecipazione attiva del nostro Paese ai tavoli di lavoro e di confronto.

La rilevanza delle attività del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nei confronti della collettività determina il coinvolgimento di numerosi stakeholders esterni nelle aree di attività del Dicastero.

[7] Ai sensi dell'articolo 45, comma 2 del D.Lgs. n. 30/07/1999, n. 300

Nel grafico seguente sono elencati i principali stakeholders, suddivisi nelle diverse politiche del Ministero.

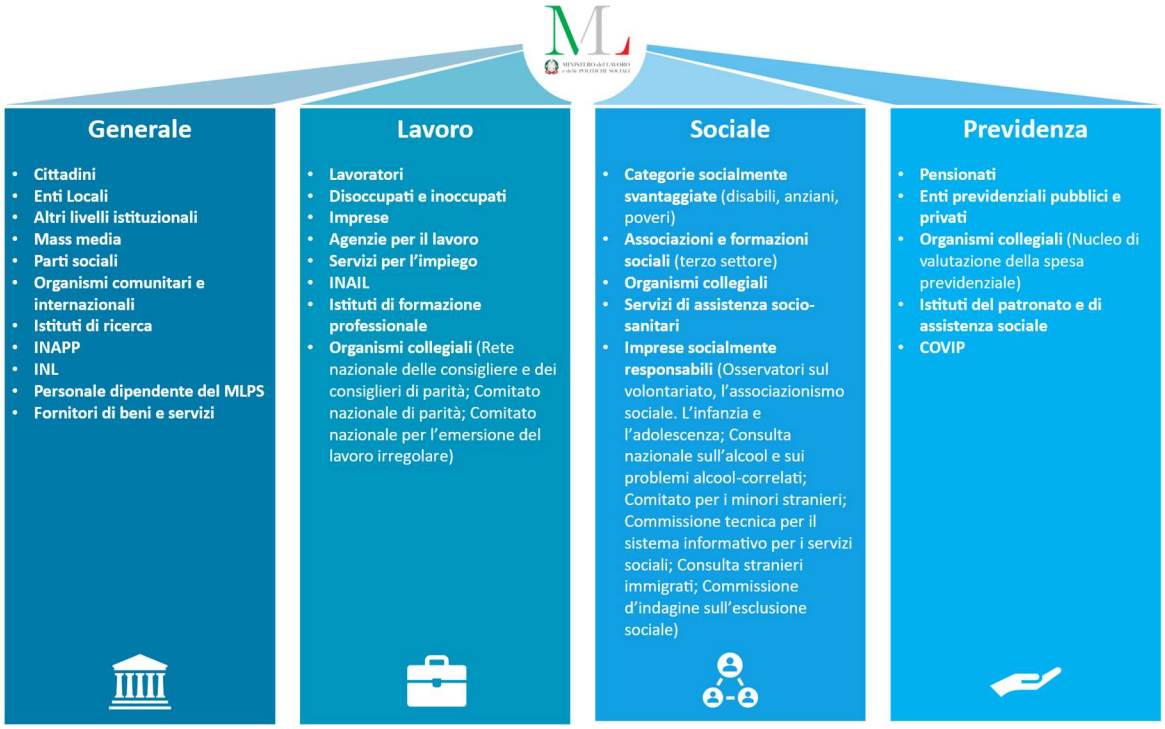


Figura 1 Elenco stakeholders

La rete delle relazioni intessute tra l'Amministrazione ed i soggetti esterni coinvolti nelle scelte operate e nelle attività svolte è rappresentata dalla figura seguente.

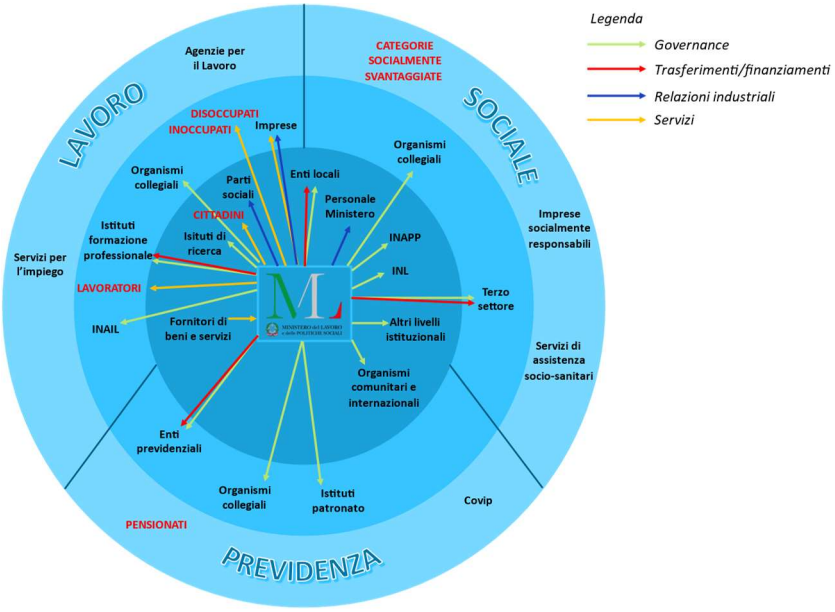


Figura 2 Relazione tra Ministero e soggetti esterni

2.1.1 Gli obiettivi di Valore Pubblico

Il legislatore, con la introduzione del PIAO nel panorama delle attività di pianificazione delle pubbliche amministrazioni, ha inteso costituire un documento di programmazione integrata dei vari obiettivi e piani di attività secondo una logica programmatica orientata alla creazione ed alla protezione del valore pubblico per la collettività, fine ultimo al quale tende la programmazione.

Il presente Piano è, dunque, uno strumento di progressivo potenziamento della qualità dell'azione amministrativa e il Dicastero ha delineato una programmazione volta al graduale raggiungimento di Valore Pubblico, inteso come orizzonte verso il quale sono finalizzate tutte le politiche e le attività poste in essere dal Dicastero.

Il Ministero, infatti, svolge un'attività ad elevato **impatto sociale**, fondata su politiche riguardanti ambiti profondamente significativi per la collettività quali il mondo del lavoro, le politiche sociali e le politiche previdenziali e assicurative.

La programmazione integrata attraverso il PIAO si ispira, quindi, ad una logica multidimensionale e *bottom-up,* funzionale alla realizzazione di Valore Pubblico, grazie a cui tutte le attività poste in essere dal Dicastero nei diversi ambiti o livelli dell'organizzazione - a partire dalla cura delle proprie risorse e dunque della salute dell'ente (vedi *infra*) - concorrono finalisticamente all'incremento del benessere complessivo della collettività.

Il processo di creazione del Valore Pubblico – inteso in senso ampio - è schematizzato nella figura seguente (c.d. piramide del valore pubblico).

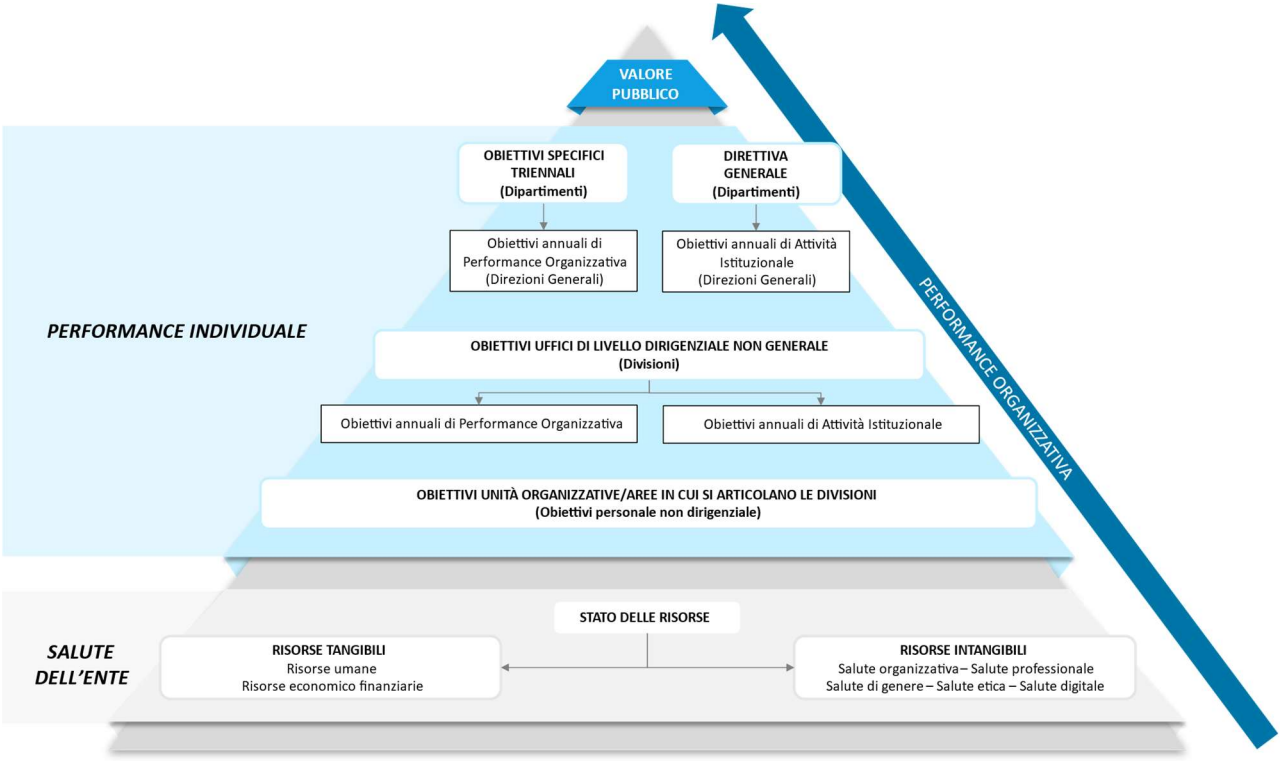


Figura 3 La piramide del Valore Pubblico

Fonte: Interna MLPS

Come si evince dalla figura 4[8] e come rappresentato nel Sistema di misurazione e valutazione della performance del Ministero, lo stato delle risorse (umane, finanziare, tangibili ed intangibili) di un'amministrazione è il presupposto per la programmazione razionale degli obiettivi (efficienza), per l'erogazione dei servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), nonché per la quantificazione, tramite i relativi indicatori, dello "*stato di salute*" dell'amministrazione, finalizzato all'incremento del benessere (impatto). Pertanto, una Amministrazione consapevole della propria salute è in grado di programmare obiettivi, ad ogni livello, funzionalmente finalizzati al miglioramento del livello di benessere della collettività. Secondo un approccio multidimensionale, gli ambiti della salute dell'amministrazione sono i seguenti:

- ***salute organizzativa,*** riferita al benessere organizzativo, misurato anche tramite lo stato di attuazione del lavoro agile e la relativa qualità intesa come incremento della produttività;
- ***salute professionale***, riguardante lo sviluppo della professionalità e l'acquisizione di nuove competenze dei dipendenti, anche mediante percorsi formativi;
- ***salute di genere,*** afferente al costante miglioramento del benessere dei dipendenti ed alla promozione delle pari opportunità;
- ***salute relazionale***, relativa al coinvolgimento degli utenti/cittadini nella programmazione o valutazione ed al grado di soddisfazione nelle iniziative partecipative;
- ***salute etica,*** attinente alle misure -generali e specifiche- poste in essere dall'Amministrazione ai fini della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- ***salute digitale***, finalizzata alla modernizzazione del Dicastero e dei servizi erogati ed alla capacità di realizzare obiettivi e programmi.

Il processo di programmazione deve quindi essere orientato anche alla individuazione di obiettivi integrati nel PIAO, (es. obiettivi quali l'attuazione di misure anticorruzione, le azioni positive a garanzia della parità di genere, la realizzazione della piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, l'efficientamento energetico e la razionalizzazione delle risorse strumentali ecc.) che concorrano alla creazione ed all'implementazione del valore pubblico.
A tal proposito, come comunicato dalla competente Direzione Generale dell'innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione, le attività previste nel Piano di razionalizzazione per il 2023 (Allegato n. 5 del PIAO 2023-2025) sono state completate. Pertanto, in considerazione del processo di riorganizzazione in corso e del vigente stato di c.d. avvalimento[9] delle strutture ministeriali preesistenti, il nuovo Piano di razionalizzazione potrà essere efficacemente formulato a riorganizzazione conclusa.
Di seguito sono indicati i due obiettivi di Valore Pubblico del Ministero, relativi rispettivamente l'uno all'area di intervento delle politiche del lavoro e l'altro all'area delle politiche sociali, entrambi connessi alle priorità politiche specificate nell'Atto di indirizzo per il 2024.
Attraverso tali obiettivi, misurati mediante indicatori di impatto (*outcome*), è possibile stimare gli effetti che si produrranno nel medio-lungo termine sui destinatari diretti o indiretti. Per il dettaglio delle schede degli obiettivi di Valore Pubblico, complete di tali indicatori, si rinvia all'Allegato n. 2.

- **Obiettivo di Valore Pubblico 1: Sviluppo delle politiche che consentano l'ingresso nel mercato del lavoro, la tutela occupazionale e della sicurezza sul lavoro con interventi a favore della flessibilità in uscita**

Per quanto concerne le politiche del lavoro, l'obiettivo è una derivazione delle seguenti priorità politiche:

- Continuare il rafforzamento delle politiche attive;
- Sviluppare le misure di semplificazione introdotte negli adempimenti correlati ai rapporti di lavoro;
- Promuovere la cultura della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

[8] Cfr. altresì le Linee Guida 1/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica *"Linee guida per il Piano della performance - Ministeri"*.
[9] Cfr. nota n. 4.

- Implementare le misure dirette a riorganizzare la normativa in materia degli ammortizzatori sociali nell'ottica di un sistema integrato di strategia di rilancio della produttività industriale;
- Interventi in materia di pensioni;
- Sostenere e tutelare il lavoro autonomo

- **Obiettivo di Valore Pubblico 2: Sviluppo delle politiche di contrasto alla povertà e di sostegno alle fasce deboli**
  Per quanto concerne le politiche sociali, l'obiettivo è una derivazione delle seguenti priorità politiche:
- Riordino delle misure di contrasto alla povertà;
- Nuove misure di contrasto e lotta alla povertà;
- Rafforzare la lotta al lavoro sommerso e al caporalato;
- Rafforzare la promozione dell'economia sociale e di percorsi migratori regolari

Con particolare riferimento a quest'ultimo obiettivo gli indicatori nn. 2 "*Incidenza Povertà assoluta familiare*" e 3 "*Intensità povertà assoluta*", già previsti nel medesimo obiettivo per il 2023, non saranno contemplati per il triennio 2024-2026 in quanto i relativi dati (fonte: ISTAT) per la verifica del raggiungimento dell'obiettivo, sono resi disponibili per ciascun anno *n* solo a partire dal secondo anno successivo *n+2* e dunque non sono idonei a consentire la misurazione del *target* programmato[10].

La leva strategica per la creazione di Valore Pubblico è, inoltre, determinata dal livello di conseguimento degli obiettivi della relativa area (come rappresentato nella c.d. piramide del valore pubblico).

Concorrono, inoltre, alla creazione di valore pubblico le iniziative intraprese dai Dipartimenti del Ministero per l'attuazione delle politiche di intervento delineate dalla Dichiarazione congiunta finale adottata, all'esito del meeting di Cagliari tenutosi dall'11 al 13 settembre 2024, dai Ministri del lavoro e dell'occupazione dei paesi del G7, dal titolo "*Towards an inclusive human-centered approach for new challenges in the world of work*". I Dipartimenti del Ministero rappresenteranno quindi, in una apposita Relazione progettuale da predisporre entro la fine del 2024, le iniziative già avviate nel corso dell'anno nonché il piano programmatico delle attività relativo al triennio 2025-2027 per il conseguimento degli obiettivi fissati dalla Dichiarazione medesima.

Nel paragrafo seguente, pertanto, sono descritti gli obiettivi specifici programmati per il prossimo triennio, in continuità con quelli già individuati nel PIAO 2024-2026 adottato il 31 gennaio 2024. Per gli obiettivi strategici, assegnati ai Capi Dipartimento con la Direttiva generale per la gestione e l'attività amministrativa, rispetto ai quali è funzionale la predisposizione della Relazione progettuale di cui sopra, si rinvia al relativo documento, adottato contestualmente al presente PIAO come allegato n.4.

2.1.2 OS1 Sviluppo e rafforzamento delle politiche attive del lavoro e della formazione professionale, nonché degli strumenti di sostegno al reddito nei percorsi di formazione professionale finalizzati alla rioccupabilità

Questo obiettivo è funzionale alla creazione di Valore pubblico esterno ed è finalizzato ad incrementare il benessere della collettività attraverso il rispettivo incremento dei livelli di occupazione.

[10] Tale circostanza è stata segnalata dalla già competente Direzione Generale per la Lotta alla povertà e programmazione sociale con nota prot. n. 41/13115 del 27 settembre 2023.

In particolare, si rappresenta come l'andamento del tasso di disoccupazione dal 2017 mostra un *trend* discendente che si interrompe nel 2021 a causa della ripresa dell'offerta di lavoro a seguito della pandemia.

In base ai dati della Rilevazione delle forze di lavoro dell'Istat, nel 2022 il tasso di disoccupazione ha registrato una flessione, assestandosi all'8,0%.

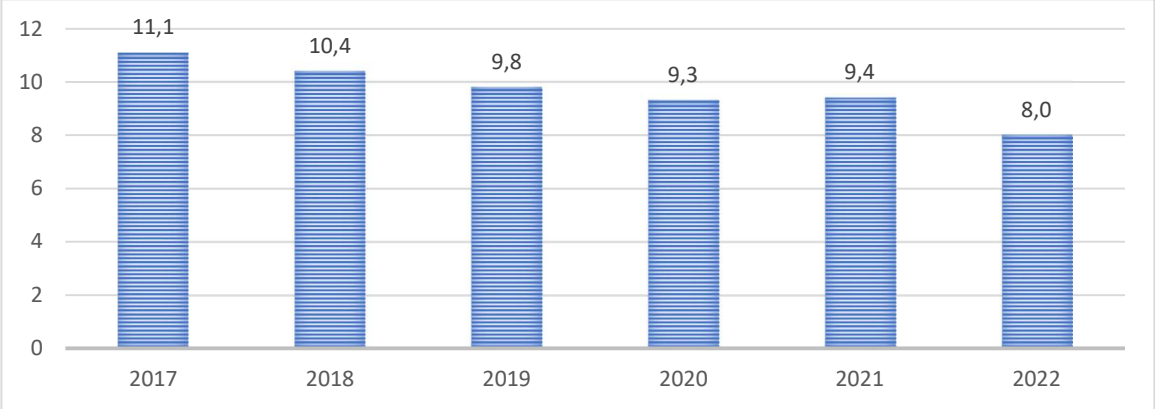


Figura 4 Tasso di disoccupazione (20-64 anni)

Fonte: ISTAT – Rilevazione sulle forze di lavoro (RFL)

In base al dato relativo al mese di novembre 2023[11], il tasso di disoccupazione è sceso al 7,5% con una diminuzione pari a -0,2 punti percentuali nei confronti del mese di ottobre 2023 e di -0,4% rispetto allo stesso mese dell'anno precedente mentre nello stesso mese il tasso di occupazione (pari al 61,8%) resta stabile in termini congiunturali e aumenta dell'1,3% in termini tendenziali.

Al fine di favorire l'occupabilità e la formazione professionale delle persone disoccupate e inoccupate, con particolare attenzione ai soggetti vulnerabili e più distanti dal mercato del lavoro, il Ministero continua ad operare nell'ambito del PNRR Missione 5.

L'attuazione di questa strategia è affidata:

- al programma GOL, con il quale si propone di introdurre un approccio personalizzato delle politiche attive, con l'identificazione dei bisogni dell'utente e l'offerta di cinque percorsi alternativi di supporto, che costituendo livelli essenziali delle prestazioni (LEP), dovranno essere erogati in modo omogeneo su tutto il territorio nazionale, superando così il divario territoriale che persiste tra le regioni;

- al Piano Nuove Competenze, con il quale viene riorganizzata e rafforzata il sistema della formazione professionale;

- al rafforzamento del sistema duale, mediante il quale si intende rendere il sistema educativo e formativo più sinergico con il mercato del lavoro, al fine di contrastare il fenomeno dei c.d. NEET[12] e favorire l'occupabilità dei giovani, nonché migliorare l'accesso al mondo del lavoro.

[11] Fonte: Istat Occupati e disoccupati (dati provvisori) – Novembre 2023

[12] Ovvero la popolazione di età compresa tra i 15 e i 29 anni che non è occupata né inserita in un percorso di istruzione o di formazione *(Not in Education, Employment or Training*).

2.1.3 *OS2 Semplificazione degli adempimenti inerenti i rapporti di lavoro e rafforzamento delle tutele e dei diritti dei lavoratori; riordino della normativa degli ammortizzatori sociali, del sistema pensionistico e azioni di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e di promozione della cultura della sicurezza sul lavoro.*

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali intende continuare nella semplificazione degli adempimenti inerenti ai rapporti di lavoro nel settore privato, sempre nella salvaguardia dei diritti dei lavoratori e rafforzando i canali di ingresso al mercato del lavoro, in particolare per donne e giovani, anche alla luce della normativa di derivazione comunitaria.
Un ulteriore profilo di realizzazione di Valore Pubblico continua ad essere rappresentato dal tema della salute e sicurezza sul lavoro, oggetto di costante impegno per una piena tutela della salute, dell'integrità e della dignità della persona in ogni ambiente di lavoro.
Nel 2022 sono stati denunciati all'Inail 703.432 infortuni sul lavoro. Gli infortuni riconosciuti sul lavoro nel 2022 sono stati 429.004. Circa il 15% è avvenuto "fuori dell'azienda", cioè "in occasione di lavoro con mezzo di trasporto" o "in itinere", nel tragitto di andata e ritorno tra la casa e il luogo di lavoro. Elevate le percentuali di riconoscimento della componente da Covid-19, pari a circa il 70% nel 2022[13].

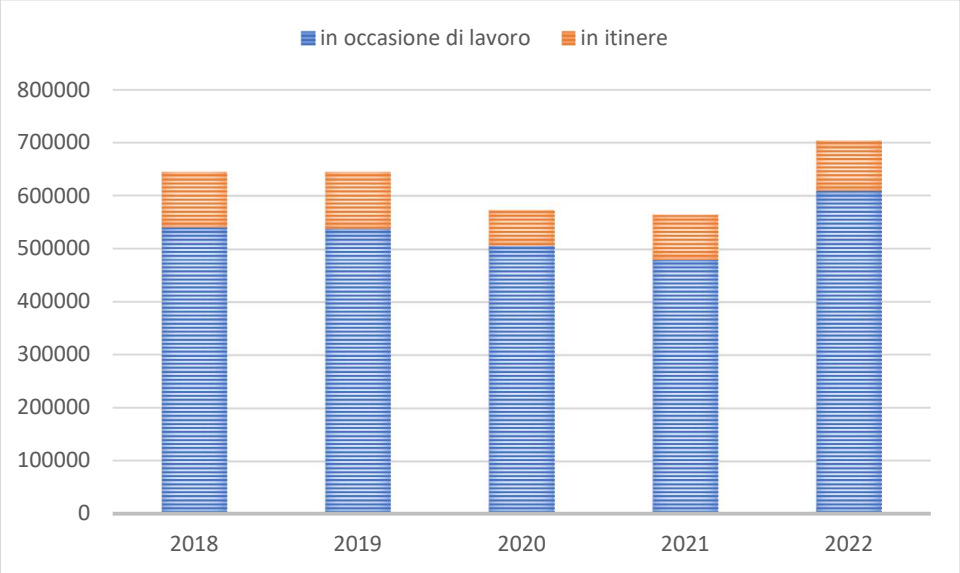


Figura 5 Denunce d'infortunio per modalità e anno di accadimento (migliaia)

Fonte: Inail – Relazione annuale 2022 del Presidente

Continua, pertanto, l'impegno del Ministero per garantire luoghi di lavoro più sani e sicuri anche potenziando la diffusione della cultura della salute e sicurezza che deve estendersi ai contesti non prettamente lavorativi e anticipare l'ingresso nel mondo del lavoro.
Un'altra linea di azione volta alla creazione di valore pubblico continua ad essere il tema del riordino della normativa degli ammortizzatori sociali sempre nell'ottica di un sistema integrato di strategia di rilancio della produttività industriale.

Si prosegue, pertanto, anche per il 2024, e sempre in coerenza con la riforma degli ammortizzatori avviata dalla Legge n. 234/2021, nell'indirizzo di garantire a tutti i lavoratori, in costanza di rapporto di lavoro, un sistema di tutela strutturato che punti all'ottimizzazione degli interventi di integrazione salariale.

[13] Fonte: Relazione annuale Inail: nel 2022 gli infortuni sul lavoro in aumento ma sono diminuiti i casi mortali - INAIL

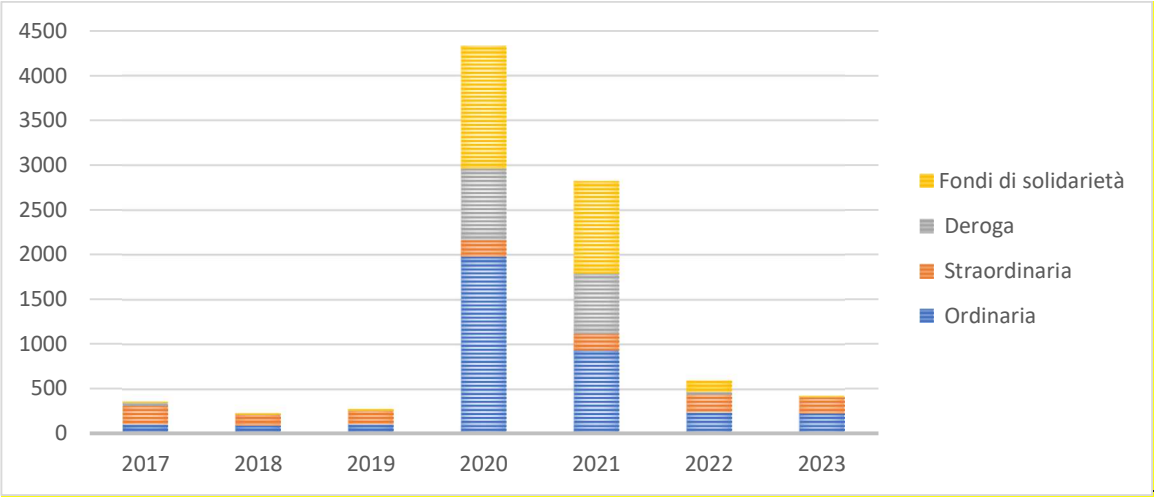


Figura 6 Cassa integrazione Guadagni e Fondi di solidarietà. Anni 2017-2022 - Ore autorizzate in milioni

Fonte: Inps, Osservatorio statistico Cassa integrazione guadagni e Fondi di solidarietà

Nel 2023 si osserva una lieve contrazione del numero di ore autorizzate di Cassa Integrazione Guadagni (CIG), dopo il forte calo registrato nel 2022. In particolare, nel 2023 si registrano 422 milioni di ore autorizzate di CIG, comprensive di quelle autorizzate nell'ambito dei Fondi di solidarietà, a fronte di 595 milioni del 2022. Considerando la composizione del totale di ore autorizzate, nel 2023, il 54,3%, pari a 229 milioni di ore, riguarda la Cassa integrazione guadagni ordinaria, mentre il 42,1% interessa quella straordinaria (178 milioni di ore); relativamente alle altre due tipologie di intervento, lo 0,4% è attribuibile alla Cassa in deroga (1,7 milioni di ore) e il 3,1% del totale coinvolge i Fondi di solidarietà, pari a 13 milioni di ore.

Si proseguirà, quindi, nel riordino della normativa degli ammortizzatori sociali in un'ottica di sviluppo di un sistema integrato di strategia di rilancio della produttività.

Infine, un'ulteriore strategia per la creazione di valore pubblico continua a riguardare interventi per realizzare la necessaria flessibilità del sistema pensionistico e delle condizioni di pensionamento.

La spesa per pensioni, come calcolata nel rapporto annuale INPS, è storicamente maggiore delle entrate contributive raccolte, lasciando un deficit di circa 25 miliardi di euro all'anno.

La pandemia ha accentuato questa distanza, in quanto alla spesa non è corrisposta una crescita delle entrate contributive, ma vi è stata, invece, una riduzione delle stesse a causa del rallentamento economico. Nel 2021 la distanza si è ridotta dato il recupero delle entrate contributive e nel 2022 questa distanza è ritornata a valori pre-pandemici.

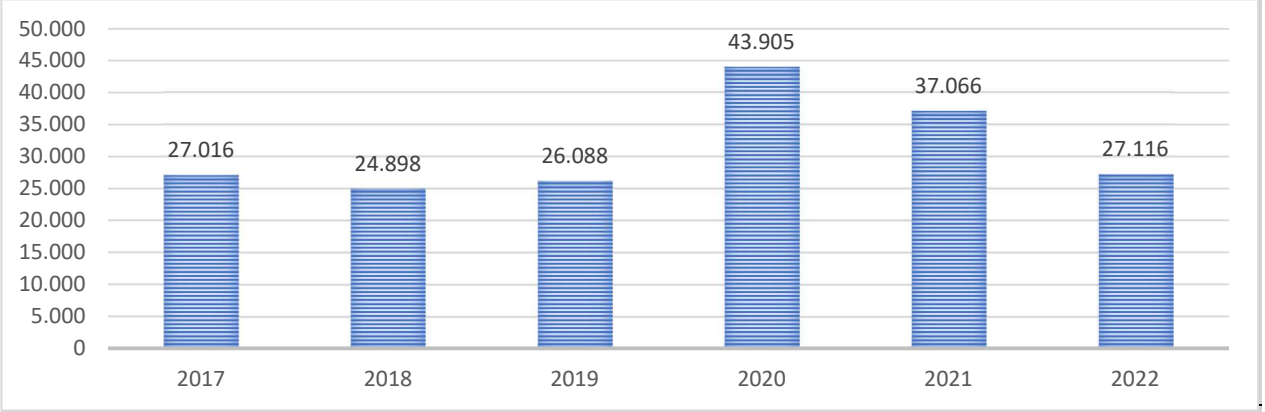


Figura 7 Differenza tra spesa per pensioni ed entrate contributive (milioni di euro)

Fonte: INPS – Rapporto Annuale (vari anni)

L'interazione fra sistema pensionistico e sistema economico richiede che i due sistemi operino in sinergia, così da evitare che l'uno provochi esternalità che impediscano il pieno dispiegarsi delle potenzialità economiche e di sviluppo. Il sistema pensionistico deve assicurare la necessaria flessibilità nell'uscita dal mercato del lavoro, di modo da permettere, da un lato, il pieno utilizzo del potenziale lavorativo del paese, dall'altro, di assecondare le esigenze produttive e le legittime scelte individuali.

Nel corso del 2023, in coerenza con gli obiettivi programmati, è stata avviata una revisione del sistema pensionistico nel segno della solidarietà e della sostenibilità per le future generazioni, al fine di assicurare la necessaria efficienza e flessibilità del sistema pensionistico e delle condizioni di pensionamento; tale intervento proseguirà anche nel corso del 2024.

2.1.4 OS3 Rafforzamento delle misure di contrasto alla povertà e lotta al lavoro sommerso e al caporalato, promozione dell'economia sociale e di percorsi migratori regolari.

La linea strategica dell'obiettivo afferisce all'area di intervento del Dicastero riguardante le politiche sociali. La povertà costituisce un ambito fondamentale di riferimento delle politiche sociali e la riduzione di almeno la metà delle persone che vivono in povertà in tutte le sue dimensioni rappresenta uno degli obiettivi dell'agenda ONU 2030.

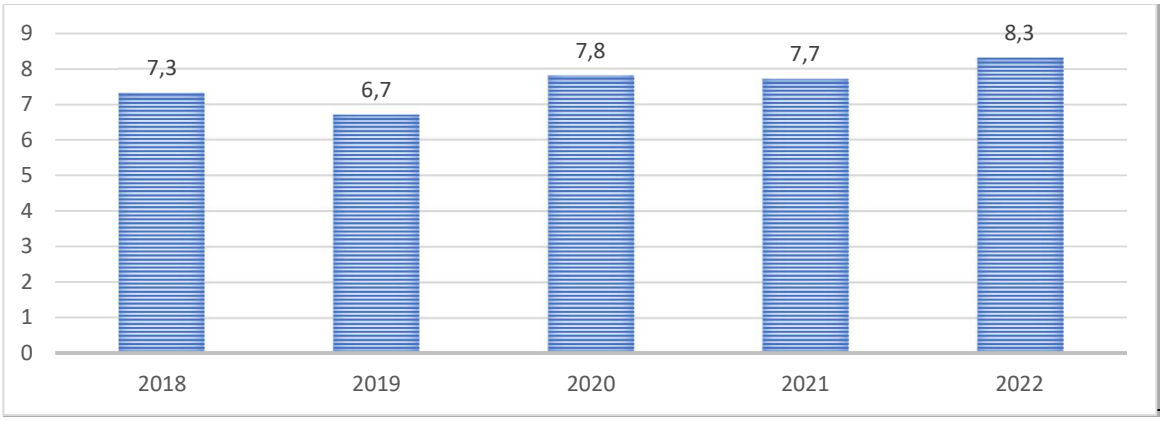


Figura 8 Incidenza della povertà assoluta familiare (%)

Fonte: Istat - La povertà in Italia - I dati precedenti al 2022 sono stati ricostruiti secondo la nuova metodologia

Uno degli indicatori statistici più rappresentativi del fenomeno è costituito dall'indice di povertà assoluta familiare, rilevato dall' ISTAT nell'ambito dell'Indagine sulle spese per consumi delle famiglie. Dopo il calo rilevato nel 2019, che aveva interrotto il progressivo aumento del periodo 2011-2018, la percentuale di famiglie in povertà assoluta registra una risalita raggiungendo il 7,8% nel 2020, attestandosi al 7,7% nel 2021. Nel 2022 l'incidenza della povertà assoluta delle famiglie registra un ulteriore crescita pari all'8,3%. L'incidenza delle famiglie in povertà assoluta risulta maggiore nel Mezzogiorno con un valore pari al 10,7%, seguita dal nord est e nord ovest (rispettivamente 7,9% e 7,2%), mentre l'incidenza risulta più bassa nel Centro (pari a 6,4%).

A tal proposito, come già precisato nel paragrafo 2.1.1, si evidenzia che i summenzionati indicatori -sebbene particolarmente idonei a fornire un quadro chiaro dell'andamento della povertà in Italia - non possono essere utilizzati come indicatori negli obiettivi di valore pubblico in ragione del fatto che la relativa rappresentazione è possibile solo su un periodo medio-lungo e non su base annuale.

L'alta incidenza del fenomeno della povertà in Italia richiede un costante aggiornamento di prevenzione e di contrasto di tale fenomeno. In particolare, in attuazione di quanto disposto dalla legge 197/2022[14] si continuerà a provvedere all'elaborazione di una proposta di una riforma organica delle misure di contrasto

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

alla povertà. Infatti, anche la nuova legge di bilancio per l'anno 2024 [15], ha previsto dei capitoli di bilancio finalizzati alla lotta contro la povertà.

Il contrasto della povertà ed il sostegno delle fasce deboli della popolazione è avvenuto mediante interventi negli ambiti derivanti dalla Missione 5 "Inclusione e coesione", Componente 2 "Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore", Sottocomponente 1 "Servizi sociali, disabilità e marginalità sociale" del PNRR, nonché dal Piano operativo adottato con Decreto direttoriale n. 450/2021, che contiene le linee guida per l'attuazione dei relativi interventi.

In particolare, anche per il 2024 [16]il Piano ha ad oggetto le linee di Investimento 1.1 "Sostegno alle persone vulnerabili e prevenzione dell'istituzionalizzazione degli anziani non autosufficienti", 1.2 "Percorsi di autonomia per persone con disabilità" e 1.3 "Housing temporaneo e Stazioni di posta per le persone senza fissa dimora".

Le politiche sociali del Dicastero coinvolgono anche il tema dell'immigrazione, in relazione al quale si segnala la rilevanza degli investimenti in materia di contrasto allo sfruttamento lavorativo, a valere su fondi europei e nazionali.

In particolare, sono stati finanziati interventi da realizzare nelle Regioni del Centro-Nord finalizzati a promuovere l'integrazione sociale, sanitaria, abitativa e lavorativa di cittadini di paesi terzi vittime e potenziali vittime di sfruttamento lavorativo (per oltre 38 milioni di euro), attraverso programmi di integrazione lavorativa, abitativa e linguistica, il supporto ai servizi di intermediazione per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, attività di inclusione attiva rivolte alle persone vittime di grave sfruttamento al fine di favorirne l'empowerment ed elevarne l'occupabilità, iniziative di sostegno all'abitare e servizi di trasporto per i lavoratori.

Inoltre, in continuità con gli interventi realizzati negli scorsi anni, è stato finanziato (con risorse pari a 45 milioni di euro) il progetto Su.Pre.Me. 2, che coinvolge le cinque Regioni del Mezzogiorno (Regione Siciliana, capofila del partenariato, Regione Calabria, Regione Puglia, Regione Basilicata e Regione Campania) e prevede l'implementazione di un'azione di sistema finalizzata alla realizzazione di misure e servizi dedicati a lavoratori cittadini di Paesi terzi, impiegati nell'economia sommersa oppure vittime o potenziali vittime di sfruttamento lavorativo, nella filiera agro-alimentare e in altri eventuali settori, individuati da ciascuna Regione in base alle specificità territoriali e alle caratteristiche che il fenomeno assume nei diversi l'integrazione sociale ed economica, nonché la partecipazione attiva alla vita sociale delle comunità.

Nell'ambito del rafforzamento della vigilanza e del contrasto a fenomeni di sfruttamento lavorativo, è stato finanziato per un importo pari a 6 milioni di euro il progetto A.L.T. Caporalato D.U.E. Azioni per la Legalità e la Tutela del lavoro – Dignità, uguaglianza ed Equità, sviluppato dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro in partenariato con l'Organizzazione Internazionale delle migrazioni (OIM) e che interviene sull'intero territorio nazionale e in tutti i settori lavorativi. Il progetto intende consolidare l'esperienza delle task force ispettive multi-agenzia, composte da ispettori del lavoro e mediatori interculturali dell'OIM, maturata dagli stessi attori nell'ambito del progetto A.L.T. Caporalato e Su.Pr.Eme., che ha condotto a importanti risultati in termini di emersione e prevenzione del fenomeno dello sfruttamento lavorativo in agricoltura e di tutela delle vittime.

Il Dicastero presiede il Tavolo operativo per la definizione di una nuova strategia di contrasto al caporalato e allo sfruttamento lavorativo in agricoltura che è stato prorogato fino al settembre 2025 per l'attuazione e il monitoraggio del Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato. Tale azione strategica, per il prossimo biennio, dovrà tener conto delle sinergie con il Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso 2023 – 2025 (adottato nel dicembre 2022 e aggiornato con D.M. n. 58 del 6 aprile 2023).

Le politiche sociali del Dicastero coinvolgono anche il tema dei flussi di ingresso per motivi di lavoro. Con particolare riferimento al decreto di programmazione dei flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri per

[15] LEGGE 30 dicembre 2023, n. 213 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026". "Trasferimenti assistenziali a enti previdenziali, finanziamento nazionale spesa sociale, programmazione, monitoraggio e valutazione politiche sociali e di inclusione attiva (24.12)" -"Lotta contro la povertà".

[16] Fonte: cfr. nota 14

il triennio 2023-2025 (D.P.C.M. 27 settembre 2023) il Dicastero contribuisce alla definizione dei flussi di ingresso attraverso la rilevazione ed analisi del fabbisogno del mercato del lavoro, previa consultazione con le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Il Ministero favorisce, inoltre, percorsi di mobilità regolare per motivi di lavoro, al di fuori delle quote, di cittadini stranieri residenti all'estero che hanno concluso programmi di formazione professionale e civico-linguistica organizzati sulla base dei fabbisogni manifestati dall'organizzazioni datoriale maggiormente rappresentative del settore produttivo di riferimento, come previsto dall'art. 23 TUI modificato dall'art 3 del D.L n. 20/2023, convertito dalla L. 50/2023. Lo stesso articolo ha demandato al Ministero l'adozione di "Linee guida per la definizione delle modalità di predisposizione dei programmi di formazione professionale e civico-linguistica, da realizzare nei Paesi d'origine e l'individuazione dei criteri per la loro valutazione". Il Dicastero ha adottato le Linee Guida con il Decreto Direttoriale n. 27 del 7 Luglio 2023, rappresentano la cornice di riferimento normativo per la realizzazione dei programmi finalizzati alla realizzazione di attività formative utili a fornire ai partecipanti cittadini di un Paese terzo, conoscenze specifiche per l'esercizio di una determinata professione o attività lavorativa nel mercato del lavoro italiano. Gli ingressi di tali lavoratori, che seguiranno le procedure previste dall'art. 22 del TUI, sono posti al di fuori delle quote previste dal Decreto flussi e sono esenti dalla preventiva verifica di disponibilità presso il Centro per l'impiego di lavoratori presenti sul territorio nazionale ai fini dell'istanza di nulla-osta al lavoro.
L'area strategica del Dicastero costituita dalle politiche sociali coinvolge significativamente anche l'economia sociale e le politiche riguardanti il Terzo settore.
L'economia sociale costituisce una realtà particolarmente significativa nel contesto socio-economico italiano. Secondo gli ultimi dati disponibili dell'ISTAT, le istituzioni non profit attive in Italia sono più di 363mila[17] e complessivamente impiegano 870mila dipendenti, con una tendenza di crescita continua. Di queste organizzazioni, poco meno di 1/3 risulta inserito in un sistema pubblico di registrazione. In media sul territorio nazionale sono presenti 61 organizzazioni non profit ogni 10 mila abitanti, operanti principalmente nei settori dello sport, della cultura e dell'arte, delle attività ricreative e di socializzazione, dell'assistenza sociale e della protezione civile. Tali dati evidenziano alcune caratteristiche proprie del Terzo settore italiano: la sua capillare presenza sul territorio, che si traduce nella prossimità ai bisogni e alla loro capacità di lettura e di soddisfacimento; la biodiversità, espressa dalla molteplicità dei modelli organizzativi adottati per il perseguimento del bene comune (l'azione volontaria, la mutualità, la filantropia, la produzione e l'imprenditorialità sociale); l'ampiezza degli ambiti nei quali il Terzo settore sviluppa le sue attività di interesse generale; la capacità di generare occupazione.
Questo fenomeno così rilevante è sorretto da un quadro giuridico organico, scaturito dalla riforma del Terzo settore, all'interno del quale è detto con chiarezza quali sono i requisiti necessari perché un'organizzazione possa essere considerata facente parte del Terzo settore. Se nella prima fase di attuazione della riforma ha assunto una rilevanza preponderante l'aspetto regolatorio, legato all'adozione dei molteplici decreti attuativi da essa previsti, a partire dall'avvio del Registro unico nazionale del Terzo settore (RUNTS), avvenuta il 23 novembre 2021, è diventata centrale la fase applicativa del diritto del Terzo settore, da intendersi come un processo al quale contribuiscono una pluralità di attori: il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, le Regioni, le autonomie locali, le infrastrutture di servizio, quali le reti associative e i centri di servizio per il volontariato (CSV), il sistema delle Camere di Commercio, che gestendo la sezione "imprese sociali" del Registro delle imprese, di fatto, alimenta la corrispondente sezione del RUNTS e rappresenta necessariamente il primo interlocutore per le imprese sociali, gli ordini professionali (Notariato e Ordine dei dottori commercialisti e degli esperti contabili), ai quali l'ordinamento assegna funzioni e compiti rilevanti nella governance del sistema di registrazione. In tale contesto, l'obiettivo dell'uniforme applicazione della normativa su tutto il territorio nazionale continuerà ad essere perseguito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso un approccio metodologico ispirato ai canoni della leale collaborazione con i diversi livelli di governance e del dialogo sociale con gli *stakeholders*.
La promozione dell'economia sociale è dunque una strategia di creazione di valore pubblico per la collettività, anche in un'ottica di crescita dell'accountability del Terzo settore.

[17] Cfr. sul punto Censimento non profit (istat.it)

2.1.5 OS4 Miglioramento dell'efficienza e della qualità dell'azione amministrativa attraverso il rafforzamento della governance del Ministero, anche per l'attuazione del PNRR, la promozione della semplificazione, digitalizzazione e piena accessibilità dell'Amministrazione, in un'ottica di promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere. Completamento processo di riorganizzazione del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali

Le strategie finalizzate alla creazione di Valore Pubblico richiedono una piena consapevolezza dello stato delle risorse (unitamente al loro efficiente e performante impiego), nonché della salute dell'organizzazione. Si tratta, infatti, di elementi costitutivi della performance dell'ente che concorrono, quali basi della c.d. piramide del valore pubblico, alla creazione per via mediata di quest'ultimo.

In particolare, per il Ministero la cura della salute organizzativa e professionale ed il miglioramento del benessere organizzativo del personale (da realizzarsi anche tramite la promozione delle pari opportunità), costituiscono la condizione abilitante ed il presupposto per la creazione di Valore Pubblico esterno e dunque di impatti a beneficio della collettività.

Con particolare riferimento alle pari opportunità, persiste il costante impegno del Dicastero per rafforzare le tutele dei dipendenti avverso qualunque genere di discriminazione e ad assicurare un ambiente di lavoro orientato ai principi della parità di genere. Nel presente PIAO è quindi integrato anche il Piano delle azioni positive .

In sede di adozione del PIAO 2023, era quindi stato previsto l'obiettivo annuale 4.5 "Promozione e sensibilizzazione in materia di pari opportunità ed equilibrio di genere", progettato con il coinvolgimento di tutti gli uffici ed in particolare il Tavolo tecnico dei referenti per le pari opportunità del Ministero, sentite le organizzazioni sindacali, la Consigliera Nazionale di parità ed il Comitato Nazionale di parità.

In continuità con tale obiettivo annuale (OA 4.5) – confermato nel PIAO adottato nel gennaio 2024-, sono stati previsti appositi indicatori di pari opportunità all'interno degli obiettivi annuali connessi alle attività istituzionali dei Direttori generali (cfr. Allegato 3).

La creazione di Valore pubblico è perseguibile, in via mediata, anche attraverso il miglioramento dell'azione amministrativa: in tale direzione vanno il rafforzamento della governance del Ministero e la promozione della semplificazione, digitalizzazione e piena accessibilità dell'Amministrazione.

In particolare, per quanto riguarda gli obiettivi di accessibilità e i connessi obblighi di pubblicazione, come previsto dall'Agenzia per l'Italia Digitale, il Ministero ne cura il costante aggiornamento, attraverso la implementazione degli esistenti e la previsione di nuovi.
Nella programmazione 2023-2025 il Dicastero si è prefissato l'obiettivo di migliorare, semplificandone la fruibilità, l'accessibilità alla ricerca di dati, di documenti e atti, per le altre Amministrazioni, i cittadini e le Imprese. Per accessibilità si intende la capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche a coloro che, a causa di disabilità, necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari (ultrasessantacinquenni, cittadini con disabilità, ecc.) in ottica di abbattimento del digital divide.

Si riportano, di seguito, i vari siti Web interni ed esterni al Dicastero e gli ambiti di intervento che restano confermati per il 2024 e nei quali continueranno ad essere svolte le relative attività descritte più avanti:

- **Sito web istituzionale**: è il sito web ufficiale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (https://www.lavoro.gov.it) (per il 2024 è prevista la riformulazione complessiva del sito web)
- **Siti web tematici:** si fa riferimento ai siti realizzati, eventualmente anche in collaborazione tra più Amministrazioni, con una specifica finalità (es. Cliclavoro, Servizilavoro);
- **Sito intranet:** è il sito web interno dell'Amministrazione, accessibile esclusivamente al personale dell'Amministrazione;

- **Postazioni di lavoro:** vengono considerate sia le postazioni di lavoro fisiche (stanze, scrivanie, ecc.) sia le postazioni quelle virtuali, promuovendo la rimozione delle barriere in modo da garantire l'inclusione del personale con disabilità ed offrire a ciascuno le medesime opportunità.

Si riportano di seguito le varie tipologie di intervento che il Dicastero realizzerà anche nel corso del prossimo triennio:

- **Sito web – miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i**: miglioramento e semplificazione dell'accessibilità delle interfacce utenti dei siti web per l'inserimento di dati attraverso l'uso di componenti grafici (widget), semplificazione del linguaggio utilizzato nell'impostazione dei moduli per agevolare l'utenza nella compilazione degli stessi;
- **Sito web e/o app mobili – adeguamento alle linee guida di design siti web della PA**: adeguamento alle linee guida pubblicate da AgID per migliorare il design dei siti web e delle app mobili, garantendo semplicità di consultazione per permettere ai cittadini di raggiungere i propri obiettivi in modo rapido ed efficace;
- **Sito web e/o app mobili – adeguamento ai criteri di accessibilità**: adeguamento dei contenuti testuali e grafici dei siti web e delle app mobili ai criteri di accessibilità identificati da AgID in modo che possano essere accessibili a tutti i cittadini, senza discriminazioni;
- **Sito web e/o app mobili – analisi dell'usabilità**: identificazione di differenti cluster di utenza, in modo da adattare l'offerta di servizi e le informazioni alle specifiche esigenze di ogni cluster. Definizione e individuazione di metodologie (es. somministrazione di survey) per identificare il livello di soddisfazione degli utenti e per strutturare un ciclo di miglioramento continuo dei siti web/app;
- **Sito web e/o app mobili – interventi sui documenti**: (es. pdf di documenti, immagini inaccessibili): definizione di un elenco di criteri standard da applicare ogni qual volta viene redatto un documento in modo da renderlo accessibile rispetto a quanto definito dalle linee guida AgID;
- **Postazioni di lavoro – attuazione specifiche tecniche**: attuazione di miglioramenti riguardanti l'accessibilità e l'efficienza delle postazioni di lavoro, sia fisiche che virtuali, con particolare riferimento a strutture ed apparecchiature per il superamento delle barriere.

In sintesi, nella figura sottostante è riportato il **prospetto degli obiettivi aggiornato per il 2024**. Sulle colonne sono riportati gli ambiti di intervento e in riga gli interventi e gli ambiti proposti:

INTERVENTO\AMBITO	A. Sito web istituzionale	B. Siti web tematici	C. Sito intranet	D. Postazioni di lavoro
1) Sito web- miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i	✓	✓	✓	
2) Sito web e/o app mobili – adeguamento alle linee guida di design siti web della PA	✓			
3) Sito web e/o app mobili – adeguamento ai criteri di accessibilità	✓			✓
4) Sito web e/o app mobili – analisi dell'usabilità		✓	✓	
5) Sito web e/o app mobili – interventi sui documenti (es. pdf di documenti, immagini inaccessibili)			✓	
6) Postazioni di lavoro – attuazione specifiche tecniche				✓

Figura 9 Tabella di riepilogo degli interventi e degli ambiti sviluppati

Per quanto riguarda, infine, la semplificazione, continua anche nel 2024 la reingegnerizzazione delle seguenti procedure:

1) CIGS - Aree di Crisi complessa
2) CIGS online - "Fermo pesca"
3) CIGS online - Autorizzazioni concessioni CIGS
4) Digitalizzazione della procedura di iscrizione al Registro delle Associazioni ed Enti che operano a favore dei Migranti (art. 42 del T.U.286/1998)
5) Digitalizzazione delle procedure di gestione del lavoro agile, attraverso la adozione di un software che consenta la gestione integrata del processo (inoltro, accettazione e validazione delle istanze, sottoscrizione digitale degli accordi, monitoraggio e reportistica).

2.2 Sottosezione Performance

2.2.1 Gli obiettivi di performance

La programmazione degli obiettivi di *performance* è stata aggiornata secondo le previsioni del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della *performance* (SMVP) adeguato con DM n. 157 del 23 ottobre 2024 al nuovo assetto organizzativo e, in particolare, ai ruoli organizzativi e alle interazioni derivanti dalla previsione dei nuovi CdR rappresentati dai Dipartimenti.

Il SMVP, in particolare, individua e descrive le fasi del ciclo della *performance*, i soggetti, le responsabilità, nonché le modalità e i tempi del processo di gestione della *performance* organizzativa ed individuale, in conformità alla nuova struttura dipartimentale del Dicastero. Nel Sistema sono state altresì ridefinite la struttura e la gerarchia degli obiettivi di *performance* e di direttiva generale. In particolare, è previsto che:

- gli obiettivi specifici triennali siano definiti nel PIAO con riferimento alle articolazioni di più alto livello (Dipartimenti e Direzioni Generali);

- le declinazioni annuali (obiettivi annuali di *performance* organizzativa e obiettivi annuali connessi alle attività istituzionali) siano definiti nel PIAO e assegnati con specifico riguardo a strutture dirigenziali generali;

- la Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione - documento base per la programmazione, in coerenza con le priorità politiche, relativa (Dipartimenti) - reca come parte integrante le schede di assegnazione degli obiettivi declinati su base annuale.

Sulla base di tale nuovo assetto di governance e di programmazione strategica, il presente PIAO definisce gli obiettivi specifici triennali, che hanno un carattere interdipartimentale e sono diretta attuazione delle priorità politiche, nonché gli obiettivi annuali di *performance* organizzativa, declinazione operativa dei triennali, e gli obiettivi di attività istituzionale, entrambi posti in capo alle direzioni generali. In considerazione di tale innovazione nelle modalità di programmazione strategica, nel presente PIAO (che riveste carattere di aggiornamento), sono quindi riprogrammati gli obiettivi secondo la nuova organizzazione, ma garantendo (e mantenendo il più possibile) la continuità con gli obiettivi già programmati nel PIAO approvato il 31 gennaio 2024.

Gli obiettivi, inoltre, in conformità ai criteri di cui al nuovo SMVP sono stati progettati inserendo articolati indicatori (con i relativi *target*) che inglobano anche le c.d. fasi di attuazione dettagliate negli obiettivi nella versione del 31 gennaio 2024 (ed utilizzando a tal fine le apposite schede allegate al nuovo SMVP).

Per quanto riguarda, nel dettaglio e nel merito, l'aggiornamento degli obiettivi, di seguito le specifiche indicazioni.

A fronte della vigenza delle medesime priorità politiche nonché degli obiettivi di Valore pubblico adottati nel gennaio 2024, non si è ritenuto necessario procedere all'aggiornamento degli obiettivi specifici triennali (Allegato n. 3) vale a dire gli obiettivi di *performance*, aventi rilievo strategico e proiezione pluriennale, programmati in modo funzionale alle strategie di creazione del Valore Pubblico e già descritti nel paragrafo precedente. Gli obiettivi specifici triennali, pertanto, sono stati aggiornati solo con riferimento alle strutture responsabili (Dipartimenti e Direzioni generali). Al riguardo si precisa che anche l'obiettivo strategico in capo al RPCT (di cui all'Allegato n. 8 del PIAO adottato il 31 gennaio 2024), nonché l'obiettivo strategico relativo al capitale umano (di cui all'allegato n.10 del PIAO adottato il 31 gennaio 2024), non sono stati riconfigurati; tuttavia, per esigenze di carattere sistematico i predetti obiettivi sono stati inseriti nell'Allegato n. 3 al presente aggiornamento che, pertanto, sostituisce integralmente, oltre l'Allegato n. 3 del PIAO adottato il 31 gennaio 2024, anche gli Allegati nn.8, 9, 10 e 11 del medesimo PIAO.

Di seguito la tabella riepilogativa degli obiettivi specifici triennali summenzionati (ad esclusione di quelli relativi al RPCT e al capitale umano per i quali si rinvia alle apposite schede nell'Allegato n.3), con la indicazione dei soggetti responsabili dell'attuazione secondo il nuovo assetto organizzativo e di programmazione. Nei paragrafi seguenti sono riportate, per ciascun obiettivo specifico triennale, le specifiche linee di azioni programmate per la relativa realizzazione.

Obiettivi Specifici triennali		Responsabile
OS1	Sviluppo e rafforzamento delle politiche attive del lavoro e della formazione professionale, nonché degli strumenti di sostegno al reddito nei percorsi di formazione professionali finalizzati alla rioccupabilità.	Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro Direzione Generale delle Politiche attive del lavoro
OS2	Semplificazione degli adempimenti inerenti ai rapporti di lavoro e rafforzamento delle tutele e dei diritti dei lavoratori; riordino della normativa degli ammortizzatori sociali, del sistema pensionistico e azioni di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e di promozione della cultura della sicurezza sul lavoro.	Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali Direzione Generale delle Politiche attive del lavoro Direzione Generale per la Salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro Direzione Generale degli ammortizzatori sociali Direzione generale per le politiche previdenziali e assicurative
OS3	Implementazione delle misure di contrasto alla povertà e lotta al lavoro sommerso e al caporalato, promozione dell'economia sociale e di percorsi migratori regolari.	Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie Direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà Direzione generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione Direzione generale per le politiche del terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese
OS4	Miglioramento dell'efficienza e della qualità dell'azione amministrativa attraverso il rafforzamento della governance del Ministero[18], anche per l'attuazione del PNRR, la promozione della semplificazione, digitalizzazione e piena accessibilità dell'Amministrazione, in un'ottica di promozione delle pari opportunità[19] e dell'equilibrio di genere. Completamento del processo di riorganizzazione del ministero e di trasferimento delle funzioni dell'ANPAL.	Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione generale, il personale e i servizi Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie Tutte le Direzioni generali Dirigente di livello generale con incarico di consulenza, studio e ricerca

Figura 11 Obiettivi specifici triennali e Responsabili

Il sopravvenuto assetto dipartimentale e l'entrata in vigore del nuovo SMVP, invece, hanno determinato, come sopra accennato, la necessità di aggiornare -in stretta continuità con quanto già statuito nel PIAO 2024-2026 adottato nel gennaio scorso- le altre tipologie di obiettivi.

In particolare: gli **obiettivi annuali dei dirigenti di unità organizzativa dirigenziale generale e del RPCT (obiettivi annuali di *performance* organizzativa e obiettivi annuali connessi alle attività istituzionali)** sono stati redatti in continuità con gli obiettivi già assegnati con il PIAO del 31 gennaio 2024, sia con riferimento agli obiettivi annuali di cui al relativo allegato n.3 (che rappresentavano la declinazione su base annua degli obiettivi specifici triennali)[20] che con riferimento agli obiettivi di Direttiva generale (di cui al relativo allegato 4)[21]. La continuità è garantita dalla progettazione dei relativi indicatori, come sopra rilevato, avuto riguardo alle tipologie, descrizioni e *target* previsti negli indicatori e nelle fasi di cui agli obiettivi precedenti.

[18] L'obiettivo annuale 4.1., declinazione dell'obiettivo specifico OS 4 è da ritenersi esaurito, a fronte della cessazione dell'attività del Segretariato generale, a seguito dell'entrata in vigore del D.P.C.M. n. 230 del 22 novembre 2023 dal 1° marzo 2024.

[19] Per l'obiettivo annuale 4.5, il criterio della continuità con gli obiettivi predisposti a gennaio, è garantito mediante la previsione degli indicatori di pari opportunità presenti in tutti gli obiettivi annuali di attività istituzionale di unità organizzativa dirigenziale generale.

[20] Gli obiettivi annuali di cui all'Allegato n. 3 del PIAO del 31 gennaio 2024 sono confluiti negli obiettivi annuali di *performance* organizzativa di unità organizzativa dirigenziale generale del presente aggiornamento.

[21] In considerazione dell'assorbimento dell'ANPAL nel Dicastero, il presente aggiornamento è stato effettuato tenendo conto anche degli obiettivi del PIAO ANPAL 2024, adottato con D.C.S. n. 1 del 31 gennaio 2024, riportati all'interno del presente Piano.

Gli **obiettivi del Dirigente generale dell'Unità di missione del PNRR e del Dirigente di livello dirigenziale generale di cui all'articolo 17, comma 3, del dpcm 22 novembre 2023 n. 230** stati aggiornati in continuità con i precedenti secondo le modalità previste dal nuovo SMVP.

Inoltre, in osservanza delle previsioni normative in tema di riduzione dei tempi di pagamento delle fatture commerciali da parte delle Pubbliche Amministrazioni, richiamate anche nel SMVP di cui sopra, sono stati assegnati i relativi obiettivi ai dirigenti responsabili.

Tutti gli obiettivi annuali di *performance* organizzativa e tutti gli obiettivi connessi alle attività istituzionali di cui al presente aggiornamento sono riportati nell'Allegato 3.

Con appositi provvedimenti dei responsabili degli uffici dirigenziali di livello generale, sono assegnati gli obiettivi annuali relativi agli uffici dirigenziali di livello non generale (obiettivi di secondo livello) funzionali anch'essi, in via mediata ed in base al livello di posizionamento all'interno della piramide del valore pubblico, alla creazione di quest'ultimo. Sarà cura delle competenti strutture aggiornare tali obiettivi conseguentemente all'adozione del presente PIAO.

2.2.2 OS1 Sviluppo e rafforzamento delle politiche attive del lavoro e della formazione professionale, nonché degli strumenti di sostegno al reddito nei percorsi di formazione professionale finalizzati alla rioccupabilità

Al fine di favorire il raggiungimento dell'obiettivo specifico, il Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro ed in particolare la Direzione Generale per le politiche attive del lavoro procederanno a sviluppare e rafforzare le politiche attive mediante le linee di azione di seguito descritte.

Al fine di favorire lo sviluppo ed il rafforzamento delle politiche attive del lavoro la Direzione competente si impegna a porre in essere **sinergie pubblico-privato nello sviluppo delle politiche attive e formative** e ad implementare **il sistema di Certificazione delle competenze.**

Si impegna, altresì, ad effettuare un recupero del **contratto di apprendistato** ed a rilanciare il **sistema duale**, nonché a potenziate le **banche dati** di riferimento ed a monitorare il programma **Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL)**.

2.2.3 OS2 Semplificazione degli adempimenti inerenti i rapporti di lavoro e rafforzamento delle tutele e dei diritti dei lavoratori; riordino della normativa degli ammortizzatori sociali, del sistema pensionistico e azioni di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e di promozione della cultura della sicurezza sul lavoro

Il ruolo strategico è svolto dal Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso le competenti Direzioni generali.

In particolare, la Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali è impegnata a **semplificare la contrattualistica dei rapporti di lavoro** e della trasparenza delle condizioni di lavoro, nonché degli adempimenti su piattaforme digitali, al fine di potenziare le azioni di tutela dei lavoratori.

La Direzione Generale delle Politiche attive del lavoro, invece, assicura la **razionalizzazione delle agevolazioni per le assunzioni** e l'**inclusione e coesione** per favorire l'occupazione femminile e giovanile.
La Direzione Generale per la Salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro porrà in essere azioni di **tutela e promozione della cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.**

Un'ulteriore strategia di realizzazione dell'obiettivo in analisi riguarderà la Direzione Generale degli Ammortizzatori, la quale concorrerà al rilancio **della produttività industriale.**

Da ultimo, la Direzione Generale per le politiche previdenziali si impegna a garantire **la flessibilità del sistema pensionistico.**

2.2.4 OS3 Rafforzamento delle misure di contrasto alla povertà e lotta al lavoro sommerso e al caporalato, promozione dell'economia sociale e di percorsi migratori regolari

Nel rafforzamento delle politiche sociali poste in essere dal Dicastero attraverso il Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie, un ruolo cruciale è svolto dalla Direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà, la quale proseguirà con gli interventi sulle **misure di contrasto alla povertà,** garantendo **sostegno alle fasce deboli ed agli anziani non autosufficienti.**

Inoltre, al fine di contrastare eventuali abusi, continuerà ad effettuare **verifiche sulla legittimità della fruizione dell'Assegno di Inclusione[22].**

La Direzione generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione[23] garantirà l'**attuazione ed il monitoraggio del Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato** e sarà impegnata nella **razionalizzazione del decreto flussi.**

Infine, la Direzione generale per le politiche del terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese[24] sarà impegnata nel **sostenere gli enti del terzo settore.**

2.2.5 OS4 Miglioramento dell'efficienza e della qualità dell'azione amministrativa attraverso il rafforzamento della governance del Ministero, anche per l'attuazione del PNRR, la promozione semplificazione, digitalizzazione e piena accessibilità dell'Amministrazione, in un'ottica di promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere. Completamento processo di riorganizzazione del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali

Nel rafforzamento della *governance* del Dicastero, il Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione generale, il personale e i servizi perseguirà, in continuità con la precedente programmazione, una strategia volta ad incrementare **l'efficienza e la qualità dell'azione amministrativa, anche per l'attuazione del PNRR.**

La priorità politica n. 10 di cui all' atto di indirizzo per il 2024, inoltre, prevede, tra le linee di intervento, la riduzione dei tempi di pagamento delle fatture commerciali con modalità volte a garantire che nella valutazione dei dirigenti responsabili del pagamento, nonché di quelli apicali delle rispettive strutture, siano assegnati specifici obiettivi in materia[25]. In attuazione di tale priorità, l'obiettivo specifico in parola prevede, il rafforzamento dell'efficienza e della qualità dell'azione amministrativa, anche per l'attuazione del PNRR e, tra gli indicatori, il conseguimento di una percentuale del 100% delle attività volte al miglioramento dell'azione amministrativa; tra queste, pertanto, rientrano anche le attività finalizzate a garantire la riduzione dei tempi di pagamento delle fatture commerciali. Infatti, nell'edizione del PIAO di gennaio 2024 è stato programmato,

[22] In occasione del presente aggiornamento, si è ritenuto di non riproporre, all'interno dell'obiettivo annuale di performance organizzativa, l'indicatore 2 dell'Obiettivo annuale 3.1. *"N. beneficiari indebiti ADI/ n. controlli effettuati"* in quanto il relativo target è di carattere indeterminato.

[23] Su proposta della Direzione generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione non è stata riproposta la fase IPI 2.5. *"Valorizzazione dei contenuti e dei risultati degli interventi volti all'inclusione socio-lavorativa dei migranti e promozione della cultura del rispetto"*, attinente all'obiettivo cod. IPI 2.

[24] In occasione del presente aggiornamento, la Direzione Generale ha rimodulato i Valori target relativi all'attuazione delle misure di pari opportunità, in ragione della mutata consistenza numerica del proprio personale rispetto alla programmazione del 31 gennaio 2024.

[25] Ai fini dell'attuazione della Missione 1, componente 1, Riforma 1.11 del PNRR "*Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie*", infatti, il comma 2 dell'art. 4-bis del decreto-legge n. 13/23, dispone che le pubbliche amministrazioni, nell'ambito dei sistemi di valutazione della *performance* previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento, integrando i rispettivi contratti individuali. La circolare attuativa n. 1/2024, (emanata a firma congiunta dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e dal Dipartimento della Funzione pubblica) ha fornito le prime indicazioni operative, al riguardo, specificando la necessità di procedere all'integrazione delle schede di programmazione degli obiettivi prevedendo specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, per una quota della stessa avente un peso non inferiore al 30%.

come declinazione dell'obiettivo specifico in parola, l'obiettivo annuale 4.1 prevedendo come indicatore l'aggiornamento del Sistema di valutazione della *performance*, poi effettivamente realizzato con D.M. n.157 del 23 ottobre 2024. Il Sistema aggiornato contempla espressamente l'assegnazione dello specifico obiettivo del rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali nei confronti dei dirigenti responsabili nonché di quelli apicali delle relative strutture. Per l'assegnazione di tale obiettivo annuale si veda il paragrafo 2.2.7.

Inoltre, la Direzione generale dell'innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione proseguirà ad implementare la **transizione digitale** -anche mediante la **semplificazione dei processi**- **e** a garantire la **realizzazione di una piena accessibilità sia fisica sia digitale.**

Tutte le strutture del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, altresì, sono coinvolte nella **promozione e sensibilizzazione in materia di pari opportunità ed equilibrio di genere.**
Ciò in quanto l'Amministrazione è focalizzata nel garantire la rimozione dei fattori che possono causare disparità nel trattamento dei dipendenti, garantendo una maggiore conciliazione tra vita-lavoro.

Infine, in coerenza con la priorità politica n. 11 di cui all'Atto di indirizzo 2024 "*Attuazione e completamento del processo di riorganizzazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*", *nella* declinazione annuale dell'obiettivo in analisi sono quindi previsti indicatori relativi alle attività di competenza del Dirigente di livello generale con incarico di consulenza, studio e ricerca collegati al processo di riorganizzazione.

2.2.6 Efficientamento energetico

Dopo aver illustrato nei precedenti paragrafi gli obiettivi di *performance*, si precisa che il Ministero, in ossequio alle indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), di cui alla Circolare n. 2/2022 DPF-00764-P dell'11 ottobre 2022, considera valore aggiunto della programmazione la sostenibilità ambientale che pertanto costituisce oggetto del piano anche nel 2024.
Al riguardo, si è tenuto conto del documento *"Dieci azioni per il risparmio energetico e l'uso intelligente e razionale dell'energia nella Pubblica Amministrazione*" del Dipartimento della Funzione Pubblica, che ha individuato dieci azioni utili, condivise con il MITE, che possono essere realizzate nel breve e nel medio termine.

In particolare, gli interventi sono finalizzati a:

- riqualificare gli impianti di illuminazione;
- formare tutto il personale sul tema della sostenibilità ambientale attraverso apposita adesione al programma formativo Syllabus in materia di risparmio energetico offerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- riduzione di consumi energetici.

2.2.7 Obiettivo annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali

La recente normativa[26] in tema di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni prevede, nei confronti dei dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché dei dirigenti apicali delle rispettive strutture, l'assegnazione di **specifici obiettivi annuali** relativi al rispetto dei tempi di pagamento di cui alle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento.
In tale ottica l'atto di indirizzo del Ministro del lavoro e delle politiche sociali per il 2024 ha delineato la priorità politica n. 10.
In attuazione di tale indirizzo, nella edizione del PIAO del 31 gennaio 2024 è stato programmato l'obiettivo specifico OS4 attinente, tra gli altri, al rafforzamento dell'efficienza e della qualità dell'azione amministrativa, anche per l'attuazione del PNRR nel quale è previsto, come indicatore annuale, l'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance con modalità volte a garantire che nella valutazione dei dirigenti responsabili del pagamento delle fatture commerciali, nonché di quelli apicali delle rispettive strutture, siano introdotti specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento.
L'aggiornamento del SMVP con la previsione delle modalità di cui sopra, è stato disposto con DM n. 157 del 23 ottobre 2024.
Il Ministero, pertanto, deve provvedere ad assegnare tali obiettivi alle figure individuate in relazione al proprio modello e alla propria dimensione organizzativa[27]. Al riguardo, tali figure sono individuate per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nei dirigenti di seconda fascia responsabili del pagamento delle fatture commerciali secondo la ripartizione delle funzioni interne a ciascuna Direzione generale, nei Direttori generali titolari delle relative strutture nonché nel dirigente del centro di costo del Gabinetto.
Ai Dirigenti di cui sopra, pertanto, è assegnato l'obiettivo annuale del rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali[28].

Il parametro ai fini della verifica del raggiungimento dell'obiettivo annuale assegnato è l'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, elaborato mediante la Piattaforma dei Crediti Commerciali e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nel 2024.

Ove l'obiettivo in argomento non venga raggiunto, non sarà possibile procedere nei confronti dei Dirigenti come sopra individuati al pagamento della parte di retribuzione di risultato *ex lege* in misura non inferiore al 30% correlata alla realizzazione dello stesso[29].

2.2.8 Piani di azione e principi politici del G7 - 2024 dei Ministri del Lavoro e dell'Occupazione - Strategie per il triennio 2025-2027.

La Dichiarazione congiunta finale adottata, all'esito del meeting di Cagliari tenutosi dall'11 al 13 settembre 2024, dai Ministri del lavoro e dell'occupazione dei paesi del G7, dal titolo "*Towards an inclusive human-centered approach for new challenges in the world of work*", individua le principali aree strategiche di intervento del Ministero per i prossimi anni.

Il riferimento è, in particolare:

1. alle azioni e piani di intervento per massimizzare le opportunità offerte dall'Intelligenza Artificiale in tema di sviluppo di nuove competenze professionali e per minimizzarne l'impatto derivante da un uso

[26] Cfr. nota n. 25
[27] Cfr. sul punto la circolare congiunta n.1/2024 cit.
[28] L'indicatore n. 1 "*Tempestività dei pagamenti*" dell'obiettivo annuale di attività istituzionale 2024 del Segretariato generale (cod. SG 2), non è stato riproposto nell'attuale aggiornamento in ragione della soppressione della predetta struttura.
[29] Così, espressamente, la circolare congiunta n.1/2024 cit.

non basato su un approccio inclusivo o che non abbia come proprio centro di riferimento l'essere umano;

2. alle politiche di sostegno dell'invecchiamento attivo e in buona salute, anche promuovendo opportunità di lavoro di qualità e di apprendimento permanente a tutte le età, attraendo e trattenendo al meglio i lavoratori anziani, promuovendo una maggiore flessibilità nei percorsi di carriera e affrontando la discriminazione basata sull'età sul luogo di lavoro, anche attraverso il dialogo sociale a tutti i livelli.

3. al piano d'azione e agli interventi per migliorare le condizioni di lavoro nel settore dell'assistenza al fine di trattenere e attrarre una forza lavoro diversificata e qualificata e garantire adeguati servizi di assistenza per l'infanzia, gli anziani, i disabili.

L'area di intervento relativa alla Intelligenza Artificiale attiene, nello specifico, al contenimento dei rischi di:

- asimmetria che la trasformazione di molti posti di lavoro potrebbe determinare in termini di disparità di genere, accesso al mercato del lavoro, diversa incidenza sui vari ambiti territoriali;
- aumento dell'intensità del lavoro e conseguente disagio mentale;
- incidenza e limitazione della azione nelle decisioni manageriali, tra cui l'assunzione, la valutazione e il licenziamento,
- equa retribuzione;
- potenziali rischi di compromettere il dialogo sociale, la contrattazione collettiva e altri principi e diritti fondamentali sul lavoro, tra cui la libertà di associazione, la non discriminazione nel mondo del lavoro e un ambiente di lavoro sicuro e salubre.

Le politiche finalizzate ad affrontare le sfide del mercato del lavoro legate all'invecchiamento della popolazione attengono, invece, ad attività di sostegno dell'invecchiamento attivo e in buona salute e dell'allungamento delle carriere lavorative, promuovendo il lavoro dignitoso e l'estensione della vita lavorativa, anche al fine di favorire la condivisione intergenerazionale delle competenze.

Il piano di azione finalizzato al miglioramento delle condizioni di lavoro nel settore dell'assistenza, infine, prevede come obiettivi principali il lavoro dignitoso per gli operatori sanitari e il sostegno effettivo dei lavoratori con responsabilità di assistenza.

Al riguardo, i Dipartimenti del Ministero hanno già avviato le iniziative finalizzate alla attuazione dei piani di intervento delineati dalla Dichiarazione congiunta. Il pieno conseguimento di tali piani richiede tuttavia una adeguata programmazione di medio periodo delle attività da svolgere e la progettazione di obiettivi operativi che siano effettivamente funzionali alla realizzazione delle politiche di cui sopra. Pertanto, al fine di fornire una adeguata rappresentazione sia delle attività già intraprese ed avviate che dei punti programmatici in materia per il triennio 2025-2027, i Dipartimenti, entro la fine del 2024, redigeranno una apposita Relazione progettuale. Il concreto raggiungimento dei piani e programmi delineati dalla Dichiarazione congiunta costituirà, quindi, la principale leva della programmazione strategica relativa al triennio 2025-2027.

www.lavoro.gov.it

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali