ATTO DI INDIRIZZO
per l'individuazione delle priorità politiche per l'anno 2025, nelle more del processo di riorganizzazione

www.lavoro.gov.it

MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

LE PRIORITA' POLITICHE NEL PROCESSO DI PIANIFICAZIONE STRATEGICA DEL MINISTERO

IL QUADRO DI RIFERIMENTO

LE PRIORITÀ POLITICHE DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

1) SVILUPPARE LE MISURE DI SEMPLIFICAZIONE INTRODOTTE NEGLI ADEMPIMENTI CORRELATI AL RAPPORTO DI LAVORO

2) CONTINUARE IL RAFFORZAMENTO DELLE POLITICHE ATTIVE E IL RIORDINO DELLE MISURE DI CONTRASTO ALLA POVERTÀ, ANCHE ATTRAVERSO L'AI. IMPLEMENTAZIONE DELLA PIATTAFORMA SIISL QUALE MARKETPLACE PUBBLICO PER L'INCROCIO TRA DOMANDA ED OFFERTA DI LAVORO.

3) NUOVE MISURE DI CONTRASTO E LOTTA ALLA POVERTÀ E RAFFORZAMENTO DEI SERVIZI IN AMBITO SOCIALE

4) CONSOLIDARE LE POLITICHE DI PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

5) RAFFORZARE LE POLITICHE DI CONTRASTO AL LAVORO SOMMERSO E AL CAPORALATO

6) IMPLEMENTARE LE MISURE VOLTE AL POTENZIAMENTO DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI NELL'OTTICA DI UN SISTEMA INTEGRATO DI STRATEGIA DI RILANCIO DELLA PRODUTTIVA' INDUSTRIALE

7) INTERVENTI IN MATERIA DI PENSIONI

8) RAFFORZARE LA PROMOZIONE DELL' ECONOMIA SOCIALE, DI PERCORSI MIGRATORI REGOLARI E DELLE POLITICHE DI INTEGRAZIONE

9) SOSTENERE E TUTELARE IL LAVORO AUTONOMO

10) INTERVENTI IN MATERIA DI GOVERNANCE

11) ATTUAZIONE DEL PROCESSO DI RIORGANIZZAZIONE DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

12) GARANTIRE LA REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUATI ALL'ESITO DEL G7

13) RAFFORZAMENTO POLITICHE DEL PERSONALE E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE

14) INTELLIGENZA ARTIFICIALE E MERCATO DEL LAVORO

LE PRIORITÀ POLITICHE NEL PROCESSO DI PIANIFICAZIONE STRATEGICA DEL MINISTERO

Il presente Atto di indirizzo individua in continuità le priorità politiche che orienteranno l'azione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'anno 2025.

Le priorità individuate nel presente documento, che costituiscono la declinazione del programma di Governo in relazione alle aree di competenza dell'Amministrazione, guideranno l'intero processo di pianificazione del Ministero, con particolare riferimento alla programmazione strategica dell'Amministrazione.

Le priorità costituiranno la cornice entro cui saranno individuati gli obiettivi specifici triennali e la relativa declinazione annuale, con connessi indicatori e valori *target*, che i responsabili dei CdR, e conseguentemente tutti i dirigenti dell'Amministrazione, ai quali il presente atto è rivolto, saranno chiamati a conseguire attraverso l'impiego delle dotazioni finanziarie e delle risorse umane e strumentali attribuite alle rispettive strutture.

Tra l'altro, si evidenzia l'importanza che il 2024 ha avuto a livello anche internazionale per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e per l'Italia tutta. Invero, il 1° gennaio 2024 l'Italia ha assunto, per la settima volta, la Presidenza del G7: il gruppo che riunisce Italia, Canada, Francia, Germania, Giappone, Regno Unito, Stati Uniti d'America. Il G7, al quale partecipa anche l'Unione Europea e al quale è dedicato apposito paragrafo nel presente Atto di indirizzo, è unito da valori e principi comuni e ricopre un ruolo insostituibile nella difesa della libertà e della democrazia e nella gestione delle sfide globali.

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*", ha individuato 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 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.

I cambiamenti indotti nel mercato del lavoro dall'intelligenza artificiale (IA), dunque dai suoi prevedibili impatti nella società, nell'economia e nelle transizioni del mondo del lavoro - con la possibile sostituzione, complementarietà o evoluzione di molteplici attività lavorative - necessitano di risposte organizzative e competenze adeguate alle nuove sfide poste dalla transizione tecnologica.

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.

Il concreto raggiungimento dei piani e programmi delineati dalla Dichiarazione congiunta costituisce quindi la principale leva della programmazione strategica relativa al triennio 2025-2027.
In tale sede, troveranno ampia diffusione obiettivi sfidanti da progettare come presupposto per l’attuazione dei piani e azioni di intervento di cui alla richiamata Dichiarazione ed in particolare con riferimento all’utilizzo dell’intelligenza artificiale nell’ambito dei processi riguardanti l’Amministrazione e le relative politiche.

IL QUADRO DI RIFERIMENTO

Nell’ultimo triennio l’economia italiana è cresciuta più della media dell’Ue e di Francia e Germania tra le maggiori economie dell’Unione.

La guerra in Ucraina non conosce tregua e i rischi di natura geopolitica e ambientale restano elevati.

La guerra in Israele ha avuto un impatto significativo sul mondo intero vista l’importanza della zona a livello geopolitico e per la rilevanza economica rappresentata dal petrolio e dal gas naturale, di cui la zona è tra le più ricche al mondo.

Malgrado una situazione così incerta, l’economia italiana ha continuato tuttavia a mostrare notevole vitalità e in un quadro di progressivo miglioramento delle valutazioni sull’evoluzione dei prezzi, le attese delle famiglie sulla situazione economica dell’Italia e sulla disoccupazione risultano più ottimistiche.

La resilienza dell’economia nazionale ha favorito una ripresa economica che si è manifestata, in modo tangibile, con un incremento del Pil italiano e si è tradotto in un significativo miglioramento del mercato del lavoro, sia in termini di qualità che di quantità.

La rapidità con cui digitalizzazione, nuovi modelli di *business* e servizi si stanno diffondendo, stanno impattando sul mondo del lavoro, tanto in termini di nuove figure professionali e operative presenti nel settore, quanto in termini di performance richieste.

Nel mercato del lavoro si stanno imponendo cambiamenti strutturali, in fase molto dinamica che risente della forte richiesta di competenze delle imprese e del previsto turn over nei prossimi anni di passaggio generazionale.

Negli ultimi decenni le caratteristiche dell'occupazione in Italia sono cambiate, accompagnando l'evoluzione dell'economia e della società. Il peso dell'occupazione a tempo parziale è cresciuto quasi ininterrottamente; è aumentata l'occupazione femminile e quella delle fasce più anziane, in relazione all'allungamento della vita e al posticipo dell'età pensionabile, mentre si è ridotta quella delle fasce più giovani.

L' invecchiamento della forza lavoro rispecchia gli effetti della dinamica demografica sulla struttura per età della popolazione e il prolungamento delle carriere educative e lavorative.

La forza lavoro, oggi sempre più istruita, favorisce l'occupazione verso le attività terziarie. In particolare, si registra un'accelerazione del trend della domanda di lavoro nel settore dei servizi soprattutto nel turismo ma ha ripreso vigore anche la domanda nell'industria in senso stretto grazie alla diminuzione del prezzo delle materie prime energetiche.

Le prospettive di crescita dell'economia italiana sono a oggi positive, anche se gli sviluppi del quadro macroeconomico internazionale restano molto incerti e condizionati dalle tensioni geopolitiche in Europa e nel Medio Oriente.

Negli ultimi anni, durante i diversi shock che si sono succeduti, l'economia italiana ha saputo reagire nondimeno, le prospettive di crescita del Paese restano vincolate a fattori di criticità che hanno radici profonde, per le quali ancora molto può essere fatto e si sta facendo.

La prolungata fase di inflazione e il rialzo dei tassi di interesse, in un contesto internazionale complesso e caratterizzato da forte incertezza, ha inciso sui redditi delle famiglie e sui margini delle imprese.

Dal canto suo, il Piano di Ripresa e Resilienza (PNRR) ha dotato il Paese di ingenti risorse per promuovere la transizione ecologica e digitale, rilanciare la crescita e migliorare l'inclusione sociale, territoriale, generazionale e di genere.

L'attuazione del Piano procede secondo le tappe concordate con la Commissione europea, che ha dato il via libera all'erogazione a favore dell'Italia delle ulteriori tranche di contributi e prestiti.

Le risorse assegnate all'Italia potranno continuare a dare un contributo significativo alla crescita economica anche per il 2025.

La manovra di bilancio per il prossimo triennio 2025-2027 continua ad essere orientata a principi di prudenza, cercando di fornire il sostegno necessario all'economia nell'immediato attraverso misure mirate.

Nel contesto innanzi delineato, la politica di bilancio è finalizzata a favorire la crescita dell'economia nazionale e a garantire, al contempo, la sostenibilità della finanza pubblica e l'equilibrio socioeconomico. I principali interventi sono indirizzati alla riduzione della pressione fiscale, al sostegno del reddito medio-bassi dei lavorati dipendenti, ad interventi in favore delle famiglie numerose e alla natalità.

La partecipazione dello scrivente Ministero al quadro di politiche del Governo dovrà avvenire 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 e libere professioni per vincere le scommesse cruciali, prima fra tutte quella delle politiche attive.

LE PRIORITÀ POLITICHE DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Coerentemente con il contesto programmatico, comunitario e nazionale, e al fine di realizzare le sfide che il Governo intende affrontare nel prossimo futuro, il presente Atto di indirizzo individua, per l'anno 2025, le priorità e gli indirizzi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con particolare riferimento alle seguenti priorità strategiche per l'azione di Governo e per i Centri di Responsabilità del Ministero.

Oltretutto, l'intelligenza artificiale (IA), in tutte le sue forme, sta portando ad una radicale trasformazione del mondo del lavoro, con la possibile sostituzione, complementarietà o evoluzione di molteplici attività lavorative. I cambiamenti indotti nel mercato del lavoro dall'intelligenza artificiale necessitano di risposte organizzative e competenze adeguate alle nuove sfide poste dalla transizione tecnologica.

Si evidenzia, dunque, l'impatto dell'intelligenza artificiale da utilizzare in funzione "umano-centrica", centrata sull'uomo nel mondo del lavoro e che possa essere un vantaggio per lavoratori e lavoratrici, consentendo a tutti di prestare la propria attività in sicurezza e di esprimersi al meglio in termini di produttività.
L'innovazione e le fasi di transizione del mercato del lavoro non devono esser viste né considerate in chiave di distruzione del lavoro umano ma è necessario considerare le molteplici prospettive e opportunità provenienti dalla tecnologia, al fine di consentire una maggior conciliazione dello sviluppo tecnologico con la protezione dei diritti dei lavoratori. L'intelligenza artificiale, infatti, può diventare uno strumento di supporto alle attività anche nei termini di maggiore sicurezza sul lavoro, minimizzando i rischi potenziali per il mondo del lavoro, soprattutto per le persone in situazioni vulnerabili e marginalizzate**.**

1) SVILUPPARE LE MISURE DI SEMPLIFICAZIONE INTRODOTTE NEGLI ADEMPIMENTI CORRELATI AL RAPPORTO DI LAVORO

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

Come noto, uno dei pilastri su cui si fondano gli interventi previsti nell'ambito del PNRR è rappresentato dall'esigenza di "semplificazione" e "sburocratizzazione" dell'azione amministrativa.

In tale contesto, al fine di superare l'eccessivo appesantimento di oneri formali non necessari, proseguiranno, nell'ambito della gestione dei rapporti di lavoro – spesso derivante dalla continua evoluzione delle norme di legislazione sociale – gli interventi volti alla semplificazione della contrattualistica dei rapporti di lavoro , sia per quanto concerne i sistemi di comunicazione destinati ad alimentare le banche dati degli Enti Pubblici assicurativi e previdenziali competenti, sia con riferimento all'ambito endoaziendale, dove occorre gestire aspetti del rapporto di lavoro di carattere strettamente

giuslavoristico, nonché elementi di legislazione sociale afferenti a parametri soggettivi del lavoratore, e/o familiari. A maggior ragione, al fine di semplificare *l'agere* amministrativo, è necessario considerare le molteplici prospettive e opportunità provenienti dalla tecnologia, per cui l'intelligenza artificiale può diventare uno strumento di supporto alle attività al fine anche di consentire una maggior conciliazione dello sviluppo tecnologico con la protezione dei diritti dei lavoratori.

Proseguiranno gli interventi sulla normativa di derivazione comunitaria in materia di **trasparenza nelle condizioni di lavoro**, con particolare riferimento alla Direttiva europea n. 2019/1152.

L'azione di semplificazione continuerà ad essere perseguita anche attraverso provvedimenti normativi volti a dare piena attuazione delle disposizioni comunitarie in materia.

Tra le ulteriori misure, occorre operare in termini di rafforzamento della possibilità di fornire in un unico portale digitale un **repertorio** di **modelli e formati** per i documenti chiaro, gratuito ed accessibile sia per i lavoratori che per i datori di lavoro.

Semplificazione degli adempimenti su piattaforme digitali con interoperabilità 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.

In primo luogo, la **comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro,** la cui pluriefficacia manifesta la necessità di una significativa **rimodulazione, che dovrà essere accompagnata anche da una contestuale implementazione dei servizi informativi regionali e nazionale**, volta a garantire la possibilità che la totalità delle informazioni sia immediatamente acquisibile anche per le finalità previdenziali ed assicurative.

Identiche considerazioni possono essere rivolte con riferimento al **modello Uniemens;** al riguardo, risulta utile insistere nel permettere un utilizzo condiviso della banca dati di riferimento, distinguendo, tuttavia, le informazioni necessarie da quelle eventuali e di contesto.

Anche in ambito previdenziale, dove si continua ad evidenziare una eccessiva stratificazione delle **aliquote contributive** applicabili, si ritiene necessario proseguire nell'intervento di **riordino e semplificazione**, senza pregiudizio del saldo degli oneri previdenziali.

Anche in materia fiscale, si rende necessario rafforzare gli interventi per un'efficace semplificazione amministrativa, con particolare riferimento agli adempimenti relativi al sostituto d'imposta, per i quali si intende continuare a promuovere l'**istituzione di una *task force*** che preveda il lavoro congiunto di questo Ministero, del Ministero dell'economia e delle finanze e di tutti i soggetti coinvolti negli adempimenti oggetto di semplificazione (INL, Agenzia delle Entrate, Inps).

Razionalizzazione delle agevolazioni per le assunzioni

Sempre in un'ottica di semplificazione, si rende necessario proseguire l'azione di intervento diretta al riordino dell'intero sistema di accesso agli incentivi di natura contributiva al fine di scongiurare l'eventuale rinuncia al ricorso degli incentivi medesimi da parte dei datori di lavoro.

2) CONTINUARE IL RAFFORZAMENTO DELLE POLITICHE ATTIVE E IL RIORDINO DELLE MISURE DI CONTRASTO ALLA POVERTÀ, ANCHE ATTRAVERSO L'AI. IMPLEMENTAZIONE DELLA PIATTAFORMA SIISL QUALE MARKETPLACE PUBBLICO PER L'INCROCIO TRA DOMANDA ED OFFERTA DI LAVORO

Sinergia Pubblico-Privato nello sviluppo delle politiche attive e formative

Per favorire esperienze di formazione professionale efficace per il collocamento nel mercato del lavoro, per un più efficiente servizio di inserimento lavorativo e per la formazione di banche dati aggiornate su competenza, profili e ricerche di personale, occorre proseguire l'opera di consolidamento della rete di collaborazione fra soggetti pubblici e privati in materia di formazione professionale, *upskilling* e *reskilling*: a partire dagli incentivi per la formazione interna all'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, nonché dalla piena valorizzazione dei fondi e degli enti costituiti nell'ambito della bilateralità.

Implementazione del sistema di Certificazione delle competenze

Per raggiungere i traguardi stabiliti nel programma Garanzia di Occupabilità dei lavoratori (GOL) - tra cui quello di coinvolgere nel suddetto percorso almeno 3 milioni di persone entro il 2025 – sarà fondamentale continuare da un lato, nell'acquisizione da parte dei lavoratori delle nuove competenze specifiche, anche digitali, con il conseguente aggiornamento dei programmi di istruzione e formazione scolastica e professionale, e dall'altro, nell'attuazione di misure finalizzate a coniugare domanda e offerta di competenze.

Conseguentemente, si ribadisce la necessità che gli interventi sul sistema **nazionale di certificazione delle competenze** dovranno essere tali da garantire ai singoli soggetti la possibilità di mettere in trasparenza le esperienze di apprendimento ottenute e spenderle sul mercato, anche nell'ottica di un reinserimento lavorativo attraverso percorsi di politica attiva. Di tale sistema potranno usufruire anche i lavoratori di Paesi terzi regolarmente soggiornanti, consentendo il riconoscimento e la validazione delle esperienze e competenze acquisite.

Formazione e occupazione: il contratto di apprendistato e il rilancio del sistema duale. Analisi sui modelli contrattuali

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.

In particolare, risulta strategico consolidare e rilanciare i risultati dell'investimento PNRR Sistema duale in quanto l'offerta dei percorsi di istruzione e formazione professionale e di Istruzione e formazione tecnica superiore realizzati in modalità duale rappresentano il bacino trainante ed elettivo nell'ambito del quale prendono avvio oggi oltre il 90% dei contratti di apprendistato formativo.

Il sistema duale e l'apprendistato e segnatamente l'apprendistato formativo devono rappresentare, tra l'altro, uno dei punti di forza per affrontare le politiche occupazionali giovanili, anche per contrastare il fenomeno dei c.d. NEET. Parimenti le esperienze sperimentali in corso nel PNRR dimostrano anche che l'offerta di istruzione e formazione professionale rivolta agli adulti rappresenta una opportunità alternativa di educazione degli adulti, ben orientata a recuperare i bassi livelli di competenze funzionali (nell'ambito delle quali l'Italia registra performance molto distanti dalla media dei paesi OCSE, come da ultimo dimostrano i risultati dell'indagine PIAAC) ma anche più marcatamente orientata alla professionalizzazione e all'inserimento lavorativo rispetto all'offerta di istruzione degli adulti realizzata presso i CPIA.

Ad oggi la realtà testimonia ancora la scarsa diffusione che lo strumento continua ad avere nel nostro Paese; malgrado le potenzialità, lo strumento dell'apprendistato continua ad avere 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.

Con riguardo al *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro, l'offerta di formazione professionale iniziale realizzata in modalità duale e l'apprendistato devono potere rappresentare uno strumento fondamentale per rispondere a quella domanda di figure professionali di difficile reperibilità nel mercato del lavoro.

Risulta necessario **proseguire in maniera organica con interventi anche in materia di incentivi contributivi e normativi** legati al contratto di apprendistato formativo.

Digital Transformation e politiche del lavoro e sociali

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. Si ribadisce pertanto la necessità di un forte investimento in questo settore a supporto delle politiche del lavoro e del modello di *Welfare* Italiano. È necessario, quindi, continuare ad agire su due fronti principali:

- Sviluppo e integrazione completa delle banche dati per arrivare al "**fascicolo sociale e lavorativo elettronico**" di ogni cittadino, 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, nonché di interfaccia con sistemi esistenti e di sviluppo che prevedono la cartella sociale informatizzata.

- Continuare nel processo di integrazione avviato (SIISL) delle opportunità formative in un'**unica piattaforma** che unisce le **opportunità formative a livello nazionale** nonché regionale con possibilità di certificazione delle varie tipologie di interventi formativi realizzati (Formazione a distanza, *Blended* e in presenza).

La piattaforma SIISL, che nasce per supportare l'attuazione di 2 misure che sostituiscono il Reddito di Cittadinanza (DL 48/2023) è stata progettata per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, offrendo percorsi personalizzati di *career guidance*, formazione e supporto all'inserimento lavorativo ed opera in collegamento e interoperabilità con tutte le piattaforme digitali dei soggetti accreditati al

sistema sociale (piattaforma GePI) e al sistema del lavoro. L'obiettivo principale è attivare le potenzialità dei cittadini, fornendo loro gli strumenti necessari per entrare o reinserirsi nel mercato del lavoro.

A tal proposito, è necessario considerare le molteplici prospettive e opportunità provenienti dalla tecnologia. L'impiego dell'IA negli strumenti di matching (Indice di Affinità) migliora l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, rendendo i processi di matching più efficaci e la formazione veicolata in modo più efficiente e puntuale sui target, aiutando il Cittadino nella fase di compilazione del suo CV e migliora il matching, che è più efficace grazie all'"Atlante del Lavoro" che descrive "cosa il cittadino deve saper fare" per essere competente in un'area.

L'intelligenza artificiale, altresì, può diventare uno strumento di supporto alle attività anche nei termini di maggiore sicurezza sul lavoro, minimizzando i rischi potenziali per il mondo del lavoro, come in particolare l'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.

Le integrazioni tra banche dati favoriscono una maggiore e più puntuale presa in carico dei disoccupati e forniscono un supporto alle attività dei 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'*assesment*, 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 del lavoro e della formazione e per poter monitorare adeguatamente i percorsi dei beneficiari, i servizi ricevuti e le somme erogate.

Linee di riforma delle politiche attive e Programma GOL

Sarà 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**.

Vengono confermati tra gli obiettivi di riforma connessi con l'attuazione del Programma GOL l'adozione di modelli organizzativi e di procedure per le politiche attive che consolidino la cooperazione strategica tra servizi pubblici per l'impiego e servizi privati autorizzati (Agenzie di somministrazione, Agenzie d'intermediazione e altri soggetti autorizzati). Altrettanto strategico è ritenuto il coinvolgimento degli Organismi del Terzo Settore nell'erogazione di policies destinate alle persone vulnerabili o con fragilità (disabilità, svantaggio, esclusione sociale).

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 continuerà a lavorare 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.

Si fa presente, inoltre, che all'esito della Riunione Ministeriale G7 Lavoro tenutasi a Cagliari a settembre 2024, la Dichiarazione congiunta finale adottata ha individuato tra le principali aree strategiche di

intervento del Ministero per i prossimi anni, le molteplici prospettive e opportunità provenienti dalla tecnologia. L'impiego dell'IA negli strumenti di matching (Indice di Affinità) migliora l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, rendendo i processi di matching più efficaci e la formazione veicolata in modo più efficiente e puntuale sui target, aiutando il Cittadino nella fase di compilazione del suo CV e migliora il matching, che è più efficace grazie all'"Atlante del Lavoro" che descrive "cosa il cittadino deve saper fare" per essere competente in un'area.

Analisi, rafforzamento, riordino e attuazione delle misure a favore di anziani non autosufficienti

Continueranno gli interventi volti al 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 nel perseguire gli obiettivi del 2° Piano Nazionale per le non autosufficienze, che verranno implementati nel terzo Piano per le Non Autosufficienze 2025 – 2027, il quale come previsto dall'articolo 2, comma 3, della legge 23 marzo 2023, n. 33 sarà sostituito dal Piano nazionale per l'assistenza e la cura delle fragilità e della non autosufficienza nella popolazione anziane e del connesso graduale **sviluppo dei LEPS volti a favorire l'assistenza domiciliare delle persone e degli anziani non autosufficienti, nonché la migliore attuazione dei servizi sociali di sollievo e di supporto per le persone anziane non autosufficienti e le loro famiglie**. 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 all'integrazione socio sanitaria.

Al riguardo, assume rilevanza, da ultimo, il decreto legislativo 15 marzo 2024, n.29 attuativo della legge delega 23 marzo 2023, n. 33, disciplina misure per la prevenzione della fragilità e per la promozione della salute, dell'invecchiamento attivo delle persone anziane, della sanità preventiva e della telemedicina in favore delle persone anziane.
Il decreto rappresenta un altro passo in avanti nel compimento del processo di riforma che sta investendo il settore, dando avvio a una riforma strutturale sulle politiche per gli anziani, declinata da questo Ministero anche attraverso la predisposizione dei relativi decreti attuativi.

Si fa presente, a tal proposito, che all'esito della Riunione Ministeriale G7 Lavoro tenutasi a Cagliari a settembre 2024, la Dichiarazione congiunta finale adottata ha individuato tra le principali aree strategiche di intervento del Ministero per i prossimi anni anche quella relativa 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.

Si continuerà a dare inoltre stimolo ad un processo di **integrazione tra le diverse misure socioassistenziali a favore delle persone con disabilità**.

Inclusione e coesione per favorire l'occupazione femminile e giovanile e delle persone con disabilità

In relazione al tema dell'inclusione e coesione, sarà necessario insistere nell'intensificazione delle azioni per promuovere l'occupazione femminile e l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro.

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 di recuperare la capacità produttiva di quelle donne che restano oggi fuori dal mercato del lavoro con particolare attenzione per i gruppi più vulnerabili, fra cui le donne migranti 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 continuare ad 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.

Si fa presente, a tal proposito, che all'esito della Riunione Ministeriale G7 Lavoro tenutasi a Cagliari a settembre 2024, la Dichiarazione congiunta finale adottata ha individuato tra le principali aree strategiche di intervento del Ministero per i prossimi anni, quello relativo alla necessità di favorire una piena emancipazione economica e sociale della donna nel mercato del lavoro, prevedendo la sistematizzazione e la ristrutturazione degli attuali strumenti di sostegno, una visione più aderente ai bisogni delle donne, attraverso una strategia integrata di investimenti di carattere finanziario e di servizi per il supporto alla promozione dell'imprenditorialità femminile.

Con riguardo all'occupazione giovanile, sarà necessario **rafforzare in termini di efficacia il sistema di collegamento tra istruzione e lavoro**, nonché intervenire sugli strumenti contrattuali e incentivanti a favore dell'ingresso nel mondo del lavoro.

Da ultimo, relativamente all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità si provvederà ad implementare le misure incentivanti attraverso un percorso di collaborazione e di condivisione interistituzionale, volto ad orientare le azioni del sistema nella prospettiva di un miglioramento continuo dell'efficacia delle prestazioni.

Il Ministro si impegnerà a sviluppare sinergie tra gli attori coinvolti per la realizzazione di attività di analisi, monitoraggio, valutazione e sostegno alla governance delle politiche pubbliche sui temi dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

3) NUOVE MISURE DI CONTRASTO E LOTTA ALLA POVERTÀ E RAFFORZAMENTO DEI SERVIZI IN AMBITO SOCIALE

Implementazione dell'ADI

In via preliminare, si evidenzia che le riforme in materia di contrasto alla povertà intervenute nel corso del 2023 sono state operate sulla base di due principali direttrici: a) sviluppare, accrescere e potenziare il sistema delle politiche attive attraverso il ricorso a sistemi di interoperabilità in grado di mettere in proficuo contatto la domanda, la formazione e l'offerta di lavoro; b) tutelare i nuclei familiari più fragili.

In relazione a tale ultimo aspetto, l'Assegno di Inclusione (ADI) si pone quale misura di sostegno economico e di inclusione sociale e professionale, condizionata alla prova dei mezzi e all'adesione a un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa.

Attraverso l'ADI, il decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito con modificazioni dalla legge 3 luglio 2023, n. 85, c.d. "*decreto lavoro*", mette dunque in protezione i nuclei familiari che abbiano al loro interno almeno una persona minorenne, con più di 60 anni, con disabilità o seguita dai servizi socio-sanitari perché in condizione di grave svantaggio.

L'assegno di inclusione è uno strumento pensato anche per accompagnare le vittime di violenza di genere. Per poter accedere al beneficio e farne richiesta è necessaria la presa in carico da centri antiviolenza riconosciuti dalle regioni o dai servizi sociali nei percorsi di fuoriuscita, anche a seguito di provvedimento dell'Autorità Giudiziaria.

Come previsto dalla Legge 187/2024, di conversione, con modifiche del DL 145/2024, all'Assegno di inclusione possono accedere, inoltre, le persone straniere titolari di un permesso di soggiorno per vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, ex. art. 18-ter del Testo Unico dell'Immigrazione, al fine di favorire il loro re-inserimento socio-lavorativo.

Il sostegno economico è vincolato alla partecipazione attiva a percorsi di inclusione sociale e lavorativa costruiti *ad hoc* sui bisogni del nucleo familiare. Ai beneficiari potrà essere chiesto l'impegno a partecipare ad attività relative alla cura familiare, formative, di lavoro, di politica attiva o a progetti utili alla collettività. Ci si dirige in questo modo verso la creazione di una società basata sulla partecipazione attiva, cui vincolare ogni forma di sussidio e assistenza, da costruire nel tempo e con diversi strumenti assieme ai numerosi soggetti, *in primis* gli enti locali e gli operatori del terzo settore, impegnati in un disegno di riforma del welfare sostenuto anche in ambito europeo.

Nel corso del 2025 proseguiranno le azioni dirette al monitoraggio e allo sviluppo di detta misura, al fine di verificare e garantire l'accessibilità e la fruibilità da parte dei cittadini richiedenti nonché rafforzare e implementare il sistema dei controlli per prevenire e sanzionare eventuali comportamenti fraudolenti.

Attività finalizzate all'attuazione dei LEPS e degli investimenti previsti dalla Missione 5 SC.2

Con riferimento al potenziamento del sistema integrato di interventi e servizi sociali, continueranno le azioni volte a dare attuazione ai livelli essenziali delle prestazioni sociali (LEPS), il cui contenuto è stato definito dalla legge di bilancio 2022 (*legge 30 dicembre 2021, n. 234, commi 159-171*) che ha anche individuato gli *ambiti territoriali sociali (ATS) quale dimensione territoriale e organizzativa necessaria* in cui programmare, coordinare, realizzare e gestire gli interventi, i servizi e le attività utili al raggiungimento dei LEPS nonché a garantire la programmazione, il coordinamento e la realizzazione dell'offerta integrata dei LEPS sul territorio, concorrendo al contempo alla piena attuazione degli interventi previsti dal PNRR nell'ambito delle politiche per l'inclusione e la coesione sociale. Coerentemente con le previsioni contenute nella nuova programmazione triennale del Piano Sociale Nazionale degli interventi e servizi sociali, i principi ispiratori saranno quelli dell'**effettività delle politiche, trasparenza e *accountability*, di responsabilità condivise, di supporto e potenziamento all'integrazione tra le politiche pubbliche, di semplificazione per la programmazione e gestione degli interventi, di accompagnamento ai territori più fragili, del rafforzamento dell'infrastruttura dei servizi**, **di attenzione alla fragilità relazionale ed economica.** A tale fine verranno quindi realizzate azioni volte

a supportare gli ATS, anche a valere su risorse del Programma Nazionale Inclusione e Lotta alla Povertà 2021-2027.

Proseguiranno altresì le attività finalizzate all'attuazione degli investimenti previsti dalla Missione 5 SC.2 Inclusione sociale del Piano Nazionale di ripresa e resilienza. Ciò anche mediante le specifiche attività di assistenza e supporto tecnico e metodologico per ciascuna linea di investimento e sub-investimento.

4) CONSOLIDARE LE POLITICHE DI PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Promozione e rafforzamento della cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro per contrastare il fenomeno degli infortuni sul lavoro.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro l'obiettivo del Ministero sarà di continuare a contrastare le azioni che denigrano la dignità delle persone e dei lavoratori. Un impegno che si traduce in azioni per aumentare la capacità di controllo e contrasto delle irregolarità oltre che la sensibilizzazione verso una cultura della vita sicura.

Tenuto conto della diffusione del fenomeno degli infortuni sul lavoro, la sicurezza sul lavoro costituisce, anche per il 2025, una delle principali priorità politiche di questo Ministero, che continuerà ad incentrare 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.

Già nel 2023, con il decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, recante "*Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro"*, sono state modificate alcune disposizioni del Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro che incidono sulla salute e sicurezza dei lavoratori nonché introdotte disposizioni che incidono sull'attività di vigilanza.

Nel corso del 2024, è stato adottato il Regolamento concernente la cosiddetta patente a crediti per le imprese e i lavoratori autonomi operanti nei cantieri temporanei o mobili in attuazione delle previsioni di cui all'articolo 27 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 – modificato mediante una riformulazione integrale dall'articolo 29, comma 19, lettera a), del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, recante "*Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza*", convertito, con modificazioni, dalla legge 29 aprile 2024, n. 56 – che dispone l'obbligo di possesso di una patente per le imprese e i lavoratori autonomi operanti nei cantieri temporanei o mobili.

L'intervento normativo di riscrittura del menzionato articolo 27 del decreto legislativo n. 81 del 2008 è stato dettato dalla necessità di incrementare le azioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di tutela della incolumità dei lavoratori, al fine di garantire maggiore consapevolezza ma anche una formazione costante e ulteriore rispetto a quanto già ampiamente previsto dall'apposito Testo Unico sulla sicurezza.
Il citato decreto attuativo ha previsto misure che responsabilizzano ulteriormente i datori di lavoro attraverso azioni premiali legate ad investimenti in sicurezza e sanzioni *ad hoc* in caso di violazioni delle norme in materia di salute e sicurezza, e che tutelano i lavoratori fornendo nuovi e ulteriori strumenti affinché siano formati e consapevoli del peso della loro azione.

La patente costituisce a decorrere dal 1° ottobre 2024, un titolo obbligatorio il cui possesso abilita imprese e lavoratori autonomi a operare nell'ambito di cantieri temporanei o mobili.

Nel corso del 2025, pertanto, saranno necessarie costanti azioni dirette al monitoraggio e allo sviluppo di detta misura, al fine di verificarne la diffusione nonché il rispetto della citata normativa, e allo scopo di rafforzare e implementare il sistema dei controlli per prevenire e sanzionare eventuali comportamenti difformi.

Inoltre, stante la necessità di promuovere azioni e programmi utili all'elaborazione e allo sviluppo di una «cultura» della sicurezza in tutti i luoghi - di vita, studio e lavoro – nonché in vista di superare l'idea secondo la quale la tutela della sicurezza rappresenti solamente un mero adempimento giuridico, l'annualità 2025 vedrà l'operatività di un *"Piano integrato per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro"*, avente, quale scopo prioritario, quello di affrontare con rinnovata energia il tema della sicurezza nei luoghi di lavoro tramite un decisivo cambio di passo che contempli misure di immediata applicazione ed attività mirate per specifiche aree di intervento in vista di massimizzare ogni utile iniziativa volta a contrastare il fenomeno infortunistico e delle malattie professionali.

Il Piano integrato - che decorrerà dal 1° gennaio 2025 e sino al 31 dicembre 2025 e potrà essere oggetto di revisione/aggiornamento in caso di sopravvenute esigenze - si rivolgerà non soltanto a lavoratori e imprese, ma anche a popolazione giovanile, parti sociali, Enti pubblici e privati e in generale ai diversi *stakeholders*, per far sì che la salute e la sicurezza diventino patrimonio di tutti, da proteggere ed attuare in ogni contesto della quotidianità.

La sua realizzazione vedrà il coinvolgimento, oltre che del Ministero, anche di INL e INAIL nel pieno rispetto dei reciproci ruoli, compiti e funzioni, nonché dell'INPS per quanto attiene alle campagne informative, e sarà diretta al raggiungimento dei seguenti obiettivi: sensibilizzazione e formazione di giovani e lavoratori; sostegno alle imprese; rafforzamento delle tutele in ambito lavorativo; attuazione di controlli mirati e coordinati.

Nel corso del 2025, il Ministero continuerà a riservare particolare attenzione all'emergenza climatica.

Invero, anche alla luce di quanto previsto dal decreto-legge 28 luglio 2023, n. 98 (c.d. Decreto Emergenza Caldo), recante *"Misure urgenti in materia di tutela dei lavoratori in caso di emergenza climatica e di termini di versamento"*, convertito con modificazioni dalla legge 18 settembre 2023, n. 127, l'azione del Ministero per gli aspetti di competenza, sarà volta alla valutazione di misure anche di natura strutturale, al di là degli specifici interventi emergenziali, tenendo conto delle peculiarità e delle caratteristiche dei singoli contesti lavorativi. Inoltre, laddove necessario si provvederà a convocare le parti sociali, al fine di agevolare la sottoscrizione di intese tra organizzazioni datoriali e sindacali per l'adozione di linee-guida e procedure concordate per l'attuazione della disciplina generale in materia di salute e sicurezza sul lavoro a tutela dei lavoratori che sono esposti alle emergenze climatiche.

Costante sarà l'attenzione al tema della formazione, non solo formale ma sostanziale, attraverso il prosieguo dei lavori diretti all'accorpamento, rivisitazione e modifica degli accordi attuativi di cui all'articolo 37 del decreto legislativo 8 aprile 2008, n. 81, previsti al riguardo.

Nel corso del 2025, proseguiranno anche i lavori diretti all'attivazione, del Sistema informativo nazionale per la prevenzione (SINP), con particolare rifermento:
- alla realizzazione di una banca dati per 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 volta alla raccolta delle informazioni legate ai controlli e relativi provvedimenti, effettuati dagli organi di vigilanza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con conseguente aggiornamento del decreto interministeriale 25 maggio 2016, n. 183, concernente *"Regolamento recante regole tecniche per la realizzazione e il funzionamento del SINP, nonché le regole per il trattamento dei dati, ai sensi dell'articolo 8, comma 4, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81"*.

Anche nel corso dell'anno 2025 proseguiranno le attività per la promozione e diffusione della cultura e della sicurezza nei luoghi di lavoro pure in ambito scolastico, attraverso iniziative dirette alla sensibilizzazione degli studenti.

A tal fine, il Ministero sarà impegnato:

- a dar corso alle attività di cui al Protocollo di intesa, sottoscritto il 26 maggio 2022, con il Ministero dell'istruzione e del merito, l'INL e l'INAIL, relativo alla promozione e alla diffusione della cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nell'ambito dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento – PCTO

- nella realizzazione della seconda edizione del concorso *"Salute e sicurezza…insieme! La prevenzione e la sicurezza nei luoghi di lavoro si imparano a scuola"*, indetto d'intesa con il Ministero dell'istruzione e del merito, con la collaborazione di INAIL. Il concorso, volto a sensibilizzare gli studenti sulla rilevanza del tema della salute e sicurezza mediante la presentazione di elaborati creativi, consentirà ai partecipanti di affrontare l'importante tematica della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il Ministero, inoltre, dopo la realizzazione degli applicativi informatici diretti alla semplificazione delle procedure riferite agli esami di abilitazione per esperti di radioprotezione e medici autorizzati, sarà impegnato nella messa a punto dell'applicativo concernente la semplificazione della procedura riferita alle verifiche periodiche sulle attrezzature di lavoro.

Tali applicativi, fruibili dagli interessati, incideranno sulle modalità di interazione tra l'Amministrazione e l'utenza, al fine di rendere l'attività amministrativa ancora più rispondente ai principi di economicità, efficienza ed efficacia).

Si fa, altresì, presente che l'11 dicembre 2024 è stato definitivamente approvato il disegno di legge di iniziativa governativa in titolo recante "*Disposizioni in materia di lavoro*". Il disegno di legge risulta composto da 34 articoli. Questo provvedimento introduce importanti modifiche al Decreto Legislativo 81/08, il Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro, con l'obiettivo di rafforzare la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Una delle principali novità è la previsione, da parte del Ministero del Lavoro, di una relazione alle Camere, entro il 30 aprile di ogni anno, sullo stato della sicurezza nei luoghi di lavoro, che dovrà contenere l'indicazione di misure per migliorare le condizioni di sicurezza.

5) RAFFORZARE LE POLITICHE DI CONTRASTO AL LAVORO SOMMERSO E AL CAPORALATO

Nell'ambito degli impegni assunti dall'Italia con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha adottato il Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso (per il triennio 2023-2025), in attuazione della misura del PNRR a titolarità del nostro Ministero di cui alla Missione 5, Componente C1, Tipologia "Riforma" Intervento "1.2 Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso". Lo stesso Piano è stato oggetto di aggiornamento ed è stata redatta una *road map*, con il cronoprogramma per la sua attuazione.

La vigilanza sull'implementazione e sull'attuazione del Piano e sul rispetto della *road map* è affidata per gli aspetti di rispettiva competenza, ad articolazioni interne, competenti per materia, nonché agli Enti vigilati da questo Ministero*,* con il supporto del Comitato nazionale per la prevenzione e il contrasto al lavoro sommerso 2023.

Anche per il 2025, continuerà l'attività di monitoraggio sull'attuazione del Piano nazionale, in particolare sull'attuazione degli obiettivi previsti in corrispondenza delle cinque Linee di intervento descritte nella *road map*.

Aggiornamento Attuazione e monitoraggio del Piano triennale della Strategia nazionale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato.

Al fine di assicurare il conseguimento degli obiettivi della Missione 5, Componente 2, Investimento 2.2 del PNRR relativa al superamento degli insediamenti abusivi per combattere lo sfruttamento dei lavoratori in agricoltura, l'articolo 7 del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, convertito dalla legge 29 aprile 2024, n.56, recante "*Disposizioni per il superamento degli insediamenti abusivi per combattere lo sfruttamento dei lavoratori in agricoltura*", ha previsto la nomina, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di un Commissario straordinario, cui sono attribuiti i compiti e le funzioni di cui all'articolo 12, comma 1, secondo periodo, del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2021, n. 108.

Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 21 giugno 2024, in attuazione della predetta normativa, è stato nominato il Commissario straordinario ed è stata costituita, presso il Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione generale, il personale e i servizi, la struttura di supporto posta alle sue dirette dipendenze fino al 31 dicembre 2026. Il Commissario straordinario opera in raccordo con l'Unità di missione per l'attuazione degli interventi del PNRR del Ministero e con la struttura di Missione del PNRR di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13/2023.

Nel corso del 2025, questo Ministero procederà all'aggiornamento del Piano nazionale di contrasto allo sfruttamento lavorativo e al caporalato in agricoltura, in sinergia con tutti gli attori che compongono il Tavolo Caporalato. Proseguirà altresì il lavoro di monitoraggio degli interventi in corso di realizzazione promossi nella cornice della strategia nazionale. Al fine di consentire lo sviluppo di tale strategia e di incrementare le capacità di analisi, monitoraggio e vigilanza sui fenomeni di sfruttamento, il Ministero sarà impegnato nell'implementazione del Sistema informativo per la lotta al caporalato nell'agricoltura, di concerto con le Amministrazioni statali e le regioni, chiamate a concorrere al suo sviluppo.

In attuazione delle recenti disposizioni in materia di tutela dei lavoratori stranieri vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, saranno promosse misure di assistenza e protezione per i lavoratori titolari di un permesso di soggiorno per casi speciali ex art. 18-ter TUI, oltre che per i loro parenti e affini entro il secondo grado, finalizzate alla formazione e all'inserimento sociale e lavorativo, anche mediante l'iscrizione alla piattaforma SIISL.

Dovrà altresì essere garantito il necessario raccordo al Commissario straordinario in conformità alla citata normativa.

6) IMPLEMENTARE LE MISURE VOLTE AL POTENZIAMENTO DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI NELL'OTTICA DI UN SISTEMA INTEGRATO DI STRATEGIA DI RILANCIO DELLA PRODUTTIVA' INDUSTRIALE

Interventi in materia di sistema integrato di integrazione salariale e di fondi bilaterali

Nel quadro della semplificazione, digitalizzazione e efficientamento delle domande di servizi messe a disposizione delle aziende e degli intermediari, dovrà essere finalizzata e portata a compimento la realizzazione della piattaforma unica Ministero del lavoro ed INPS per la gestione delle domande e autorizzazioni delle Casse integrazioni salariali straordinarie. Attraverso la realizzazione del progetto, rispondente ai criteri di economicità, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, si intende perseguire l'obiettivo di garantire un procedimento più snello e veloce per l'istruttoria con una unica domanda che consentirà di effettuare una migliore e più efficace decretazione ministeriale, un costante monitoraggio ministeriale dell'utilizzo delle risorse finanziarie, nonché l'erogazione tempestiva dell'indennità ai beneficiari a cura dell'Istituto nazionale. L'intervento richiamato potrà consentire di implementare azioni di monitoraggio, manutenzione e miglioramento costante anche degli applicativi ministeriali che si renderanno compatibili con il nuovo sistema, sia con riferimento alla Cassa integrazione guadagni ordinaria sia con riferimento ai fondi di solidarietà bilaterale ex art. 26 del D.lgs. 148/15, a quelli alternativi ex art. 27 del D.lgs. 148/15 e del Fondo di integrazione salariale (FIS) ex art. 40 del D.lgs. 148/15 e, in generale, per le misure di sostegno al reddito e a salvaguardia dei livelli occupazionali attraverso lo sgravio contributivo in favore delle aziende che stipulino contratti di solidarietà difensivi.
Infine, nell'ambito del processo di digitalizzazione delle procedure amministrative di competenza e nell'ottica della semplificazione dell'utilizzo degli strumenti messi a disposizione degli utenti si prosegue nell'implementazione del nuovo applicativo telematico dedicato alla misura di sostegno al reddito del fermo pesca, obbligatorio e non, che integra i servizi già presenti nel portale "Clic lavoro".

Interventi in materia di gestione delle crisi aziendali e di programmi di riorganizzazione aziendale

Al fine di assicurare la salvaguardia dei livelli occupazionali e la continuità dell'attività lavorativa, nell'ambito della gestione di crisi aziendali e di programmi di riorganizzazione che interessino imprese di rilevante interesse strategico nazionale e territoriale, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali istituisce una Struttura di coordinamento presso l'Ufficio di Gabinetto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.
L'istituzione di detta Struttura, che operi in raccordo con le competenti Direzioni generali e uffici ministeriali, con il Ministero delle Imprese e del *Made in Italy* e con le Regioni, consentirà di poter affrontare, in modo organico, la gestione di crisi aziendale e di programmi di riorganizzazione aziendale caratterizzati da una particolare rilevanza, perché riguardanti imprese di interesse strategico nazionale e territoriale, rispondendo ad un criterio di semplificazione ed efficacia dell'azione amministrativa nei confronti delle Parti sociali.
Attraverso questa azione coordinata, la Struttura si propone di verificare e promuovere ipotesi di soluzione delle crisi o a supporto di piani di riorganizzazione aziendale mediante il ricorso a strumenti di tutela del reddito in costanza di rapporto di lavoro ed a misure di politica attiva del lavoro.

7) INTERVENTI IN MATERIA DI PENSIONI

Interventi sul sistema previdenziale di armonizzazione fra i pilastri pensionistici

La legge di bilancio del 2025 (L. 207/2024) ha operato alcune innovazioni sostanziali nel panorama previdenziale del paese, introducendo in modo permanente un nuovo principio di connessione fra il primo e il secondo pilastro. In particolare, per consentire agli assicurati destinatari del metodo di calcolo contributivo puro di raggiungere il valore-soglia previsto per la pensione di vecchiaia (pari al valore dell'assegno sociale) e per la pensione contributiva (compreso fra 3 e 2,6 volte l'assegno sociale), la legge di bilancio consente dal 2025, su opzione volontaria del lavoratore, di sommare il valore della pensione di primo pilastro erogata da Inps a quello della rendita corrisposta dai fondi di previdenza complementare (calcolata in via convenzionale con i medesimi criteri adottati per il calcolo delle pensioni Inps). La norma è accompagnata da un decreto attuativo che disciplinerà le forme di scelta consapevole dei lavoratori con l'introduzione di specifiche proiezioni certificate delle future rendite erogate dai fondi pensione. Per chi utilizza la facoltà di sommare la pensione Inps alla rendita dei fondi pensione per raggiungere il valore soglia per la pensione anticipata contributiva, il requisito contributivo è pari a 25 anni dal 2025 e, dal 2030, a 30 anni di contributi effettivi; seguendo il trend diffuso per tutti i pensionamenti anticipati (da quota 100 ad Ape Sociale) una volta ottenuta la pensione, questa -fino al raggiungimento dell'età di vecchiaia- sarà incumulabile con qualsiasi reddito di lavoro dipendente o autonomo, fatti salvi i soli redditi di lavoro autonomo occasionale per un massimo di 5.000 euro lordi annui. A fronte di queste modifiche, va rilevato come tale innovazione normativa, applicata sia alla pensione di vecchiaia, sia a quella anticipata, potrà porsi sia in ottica educativa di responsabilizzazione dei lavoratori chiamati a decidere se aderire alla previdenza complementare, sia nell'ottica di contrastare la tendenza degli assicurati, ampiamente monitorata nei Rapporti Covip, a richiedere quasi esclusivamente prestazioni in forma di capitale, che tradiscono l'obiettivo della previdenza complementare di sostenere il primo per consentire la percezione di una futura pensione complessiva di tenore reddituale dignitoso.

La manovra si è occupata anche di modificare l'articolo 1, comma 40, della L. 8 agosto 1995, n. 335, secondo cui le donne la cui pensione è calcolata con il metodo integralmente contributivo avevano diritto a un anticipo di età rispetto al requisito di accesso alla pensione di vecchiaia (67 anni fino al 2026) pari a 4 mesi per ogni figlio e nel limite massimo di 12 mesi. Con la modifica della legge di bilancio per il 2025, il limite viene elevato da 12 a 16 mesi: in questo modo la riduzione dell'età di vecchiaia per le mamme con 4 o più figli può arrivare a 1 anno e 4 mesi (con ingresso a pensione a 65 anni e 8 mesi).

La legge di bilancio per il 2025 ha prorogato anche alcuni strumenti derogatori di anticipo pensionistico come Opzione Donna, Ape sociale e la pensione anticipata flessibile (Quota 103), ponendosi in continuità con la legge di bilancio del 2024 e consentendo ad alcune categorie di lavoratori, connotate da maggiore fragilità, di anticipare l'ingresso a pensione. Nell'ottica di uno stimolo alla prosecuzione dell'attività lavorativa e dell'irrobustimento della posizione pensionistica futura, è stato ulteriormente incentivato il Bonus per il trattenimento in servizio, introdotto già dal 2023: a decorrere dal 2025 i lavoratori subordinati in possesso dei requisiti della cd. Quota 103 o della pensione anticipata ordinaria possono optare per proseguire l'attività lavorativa ricevendo unitamente alla retribuzione la quota contributiva normalmente a loro carico sotto forma di emolumento privo di qualsiasi prelievo fiscale. Tale ulteriore stimolo consente, sia nel settore privato sia nel pubblico impiego, di continuare a lavorare, ricevendo la

contribuzione del datore di lavoro con incremento futuro della pensione, ma con un beneficio salariale di particolare efficienza dato il regime di esenzione fiscale accordato.

8) RAFFORZARE LA PROMOZIONE DELL'ECONOMIA SOCIALE E DI PERCORSI MIGRATORI REGOLARI E DELLE POLITICHE DI INTEGRAZIONE

Interventi a favore del terzo settore

Il Registro unico nazionale del Terzo settore (RUNTS), a distanza di tre anni dall'avvio della sua operatività, accoglie oggi più di 130mila enti, di cui 38 mila sono nuovi enti del Terzo settore, che non facevano precedentemente parte di questa realtà che assume una rilevanza sempre più significativa nella società italiana. La presenza del Terzo settore si connota in termini di capacità di creare occupazione (919mila lavoratori impiegati alle dipendenze degli enti non profit, con un tasso di crescita annuo del 2,9%), per la capacità di coinvolgimento delle persone nel perseguimento del bene comune (oltre 4 milioni di volontari censiti), per la capillare diffusione territoriale, per la diversità delle forme organizzative scelte in funzione del più efficace conseguimento delle finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale.

All'interno di questa grande platea di enti convivono sia realtà organizzative di grandi dimensioni sia piccole organizzazioni saldamente ancorate al contesto territoriale di riferimento: a fronte di ciò, la legge n. 104/2024, apportando alcune modifiche al Codice del Terzo settore, ha voluto fornire una precisa risposta ai bisogni degli enti di più piccole dimensioni, in termini di alleggerimento degli oneri amministrativi, affinché possano concentrare più efficacemente le loro risorse umane sull'implementazione delle attività di interesse generale.

Nel corso del 2025, il quadro regolatorio si arricchirà attraverso la definizione della disciplina dei controlli sugli enti del Terzo settore - diversi dalle imprese sociali: si tratta di un passaggio molto importante, in quanto la costruzione e l'attuazione del sistema dei controlli (da parte non solo degli uffici statale e regionali del RUNTS, ma anche degli stessi enti del Terzo settore autorizzati allo svolgimento di dette attività, vale a dire reti associative nazionali e centri servizio per il volontariato) dovrà consolidare la fiducia dei cittadini sulla conformità alla legge degli enti iscritti al RUNTS, oggi già assistita dalla trasparenza del medesimo registro, accessibile, a partire dal 13 dicembre 2023, alla libera consultazione da parte di ciascun cittadino.

In tale contesto proseguirà l'azione volta a dare concreta **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 saranno finalizzate ad intercettare nuovi enti e ad accompagnare nel loro percorso evolutivo quelli operanti finora secondo modalità tradizionali.

In particolare, il Consiglio Nazionale del Terzo Settore costituisce la sede privilegiata del confronto con le rappresentanze del terzo settore, anche in una prospettiva di formulazione di proposte capaci di sostenere pienamente la funzione sociale degli ETS e la promozione stessa del Terzo Settore.

Al contempo, grazie al recente avvio dei lavori dell'Osservatorio nazionale sull'amministrazione condivisa - istituito per favorire la diffusione e l'applicazione degli istituti previsti nel titolo VII del Codice

del Terzo settore - sarà sviluppato un importante processo di consolidamento culturale, che involge sia le amministrazioni pubbliche sia gli enti del Terzo settore, con l'obiettivo di rafforzare la capacità gestoria degli attori dei procedimenti di coprogrammazione e coprogettazione.

Semplificazione delle procedure amministrative di ingresso per motivi di lavoro Canali di ingresso per lavoro e politiche di integrazione Semplificazione delle procedure amministrative di ingresso per motivi di lavoro

Proseguirà l'impegno per qualificare i canali regolari di ingresso per lavoro, rispondendo più efficacemente alla richiesta di manodopera espressa dal tessuto produttivo, e per promuovere l'integrazione dei migranti e la partecipazione alla vita economica, sociale e culturale, anche nell'ambito dell'attuazione del nuovo Patto Migrazione e Asilo e della strategia delineata dal Piano Mattei.

Sarà implementata la riforma degli ingressi avviata dal Governo con il DL 20/2023, e recentemente perfezionata con il DL 145/2024, con particolare attenzione alla quantificazione del fabbisogno per i flussi, ai programmi di formazione professionale e civico-linguistica nei Paesi Terzi e al monitoraggio degli esiti occupazionali.

Si promuoverà l'inclusione socio-lavorativa e la partecipazione dei cittadini non comunitari e delle loro famiglie, anche con interventi dedicati alle donne e ai gruppi più vulnerabili, attraverso l'utilizzo sinergico delle risorse dei PN FAMI e Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027, nonché delle risorse del Fondo nazionale delle politiche migratorie.

Proseguirà l'investimento nella produzione e diffusione di strumenti di conoscenza sui temi delle migrazioni e dell'integrazione.

9) SOSTENERE E TUTELARE IL LAVORO AUTONOMO

Interventi di sostegno e di tutela del comparto

Anche nel corso del 2025, continuerà l'impegno diretto al rafforzamento del sostegno e della tutela del lavoro autonomo; a tal fine, anche attraverso il tavolo di confronto permanente con le organizzazioni rappresentative del settore con i rappresentanti ordinistici e delle casse privatizzate, si continuerà, nel solco delle azioni già avviate, ad esplorare forme di orientamento, incentivazione e supporto alla libera professione e al lavoro autonomo in generale.

Si conferma la centralità del **percorso di allineamento delle tutele** della persona – lavoratore, **a prescindere dalla qualificazione del contratto che lo coinvolge nel prestare la propria attività lavorativa**. Temi come la genitorialità e la tutela della malattia, l'adeguatezza ed equità del compenso, richiedono un'implementazione tempestiva degli interventi, all'esito dei lavori e dei confronti già avviati grazie al tavolo tematico dedicato al lavoro autonomo.

Al fine poi di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro autonomo, continuerà la promozione di iniziative finalizzate ad incentivare, nell'ambito dei centri per l'impiego e degli organismi autorizzati alle attività di intermediazione in materia di lavoro, la dotazione, 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 legge n. 4/2013,

nonché con le associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale dei lavoratori autonomi iscritti e non iscritti ad albi professionali.

10) INTERVENTI IN MATERIA DI *GOVERNANCE*

Coordinamento organizzativo e miglioramento dei processi di programmazione, controllo e vigilanza

Resta fondamentale, per l'attuazione degli indirizzi strategici, l'azione di coordinamento del vertice amministrativo finalizzata ad assicurare la realizzazione di una strategia unica, in modo da garantire unitarietà di intenti e massima integrazione e coerenza nello svolgimento delle diverse attività amministrative.

Per la medesima finalità, cruciale resta l'**attività di vigilanza**, in una logica di corretta e leale collaborazione istituzionale, sull'attività degli Enti e Agenzie vigilate, secondo il nuovo assetto organizzativo e la nuova ripartizione di competenze tra le strutture amministrative, a seguito del processo di riorganizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Implementazione del processo di digitalizzazione dell'amministrazione con riferimento ai servizi sia interni che esterni.

Sarà, inoltre, necessario continuare ad implementare il processo di digitalizzazione, che dovrà coinvolgere sia i servizi interni sia quelli rivolti all'utenza esterna all'amministrazione. Riguardo questi ultimi, permane l'importanza dell'attività di **comunicazione istituzionale,** per ciò che interessa l'attività di gestione dei flussi informativi.

Il programma di comunicazione interna ed esterna dovrà continuare a tener conto dei processi di trasformazione e di innovazione digitale che rappresentano parte sostanziale dell'agenda dell'azione amministrativa, come è noto il tema della digitalizzazione e dell'innovazione tecnologica è stato individuato come uno degli assi strategici del PNRR.

Nel solco di quanto già effettuato nel corso degli anni precedenti dovrà, inoltre, essere **implementato l'accesso ai dati e alle informazioni** che facilita la partecipazione ed il coinvolgimento e rafforza il rapporto di fiducia tra i cittadini e lo Stato, favorendo la comprensione e la condivisione dell'operato dell'amministrazione. L'obiettivo prioritario deve quindi essere quello di agevolare il cittadino nella ricerca dei dati d'interesse rendendoli di facile reperibilità e fruibilità.

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.

Inoltre, come noto, la dinamica demografica, nonché la transizione digitale ed energetica, influiscono significativamente sulle attuali dinamiche del lavoro con rischi potenziali rispetto alla perdita di opportunità di impiego e mancato sviluppo per il nostro Paese.

Pertanto, si rende necessario un monitoraggio sempre più puntuale, aggiornato e particolareggiato di tutte le dimensioni significative del mercato del lavoro, anche in ottica predittiva, che consenta di assumere decisioni consapevoli riguardo agli interventi di politica attiva, valutarne gli effetti e implementare eventuali correttivi. Inoltre, fornire una rappresentazione coerente e semplicemente

accessibile delle dinamiche occupazionali è un servizio di estremo valore per tutti gli attori e gli stakeholder che agiscono nel sistema lavoro.

A tal fine, si renderà necessaria la collaborazione degli Istituti dell'INPS, INAIL e INAPP per lo svolgimento coordinato delle attività di analisi relative al mercato del lavoro, alla previdenza sociale, alla sicurezza sul lavoro e alle politiche pubbliche, per ottenere un quadro conoscitivo completo, coerente e funzionale rispetto alle decisioni di politica attiva e alle esigenze degli operatori del mercato. Questa collaborazione prevederà la razionalizzazione e armonizzazione delle fonti di dati e delle pubblicazioni periodiche che ciascuno Ente in indirizzo produrrà, garantendo la massima valorizzazione dell'apporto di ciascuna struttura.

Riduzione tempi di pagamento e rispetto della relativa tempistica

Tra le riforme abilitanti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che l'Italia si è impegnata a realizzare, in linea con le raccomandazioni della Commissione europea, è prevista la Riforma n. 1.11 - Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie. Tale riforma, anche a seguito delle ultime modifiche apportate al PNRR ed approvate dal Consiglio Ecofin in data 8/12/2023, prevede che entro il primo trimestre 2025 (Q1 2025), con conferma al primo trimestre 2026 (Q1 2026), siano conseguiti specifici obiettivi quantitativi (target) in termini di tempo medio di pagamento e di tempo medio di ritardo.

In tale contesto si inserisce l'art. 4 *bis* del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, secondo cui "*le Amministrazioni centrali dello Stato adottano specifiche misure, anche di carattere organizzativo, finalizzate all'efficientamento dei rispettivi processi di spesa, dandone conto nell'ambito della nota integrativa al rendiconto secondo gli schemi indicati dal Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato del Ministero dell'economia e delle finanze nell'ambito della circolare annuale sul rendiconto generale dello Stato*".

Con la circolare n.1/2024 il Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha fornito indicazioni operative in materia.

La necessità di garantire il rispetto dei tempi di pagamento è stata oggetto di un ulteriore intervento nel corso del 2024, ed invero l'articolo 40 del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, recante "*Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza*", convertito con modificazioni dalla legge 29 aprile 2024, n. 56, ha previsto che i Ministeri che, alla data del 31 dicembre 2023, abbiano presentato un ritardo nei tempi di pagamento, calcolato con l'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti di cui all'articolo 1, comma 859, lettera b) della legge 30 dicembre 2018 n. 145, debbono effettuare, un'analisi delle cause, anche di carattere organizzativo, che non consentono il rispetto dei tempi di pagamento dei debiti commerciali e predispongono il Piano degli interventi ritenuti necessari al fine di superare il suddetto ritardo.

Per le citate finalità, e in attuazione della predetta normativa, con decreto ministeriale del 3 ottobre 2024, n. 150, è stato approvato il Piano degli interventi per il superamento del ritardo nei tempi di pagamento dei debiti commerciali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, prevedendo a tal fine apposite misure, anche di carattere organizzativo e in sede di aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance e del Piao 2024-2026, il rispetto della citata tempistica è stato oggetto di specifici obiettivi annuali nella valutazione dei dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali.

Costante nel corso del 2025 sarà l'azione del Ministero nel garantire il rispetto di tale tempistica e delle misure previste nel citato Piano, la cui attuazione, sviluppo e monitoraggio dovrà essere garantita anche nel corso del 2025

Sviluppo delle politiche di reclutamento e di gestione del capitale umano

Proseguiranno le politiche di reclutamento mirato ai reali fabbisogni, nonché politiche motivazionali per il personale 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.

In questo quadro, occorrerà prevedere misure volte a rinnovare anche il **sistema di valutazione della *performance***, valorizzando anche la percezione esterna dell'efficienza del Ministero, attraverso sistemi di *customer satisfaction* dei cittadini e degli *stakeholder.*

Anticorruzione e trasparenza

In materia di anticorruzione e trasparenza, la strategia di prevenzione della corruzione, rimodulata tenendo conto della *ratio* e dei contenuti della riforma che ha introdotto il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), dovrà assicurare altresì il rispetto degli impegni assunti con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

In tale quadro, il rafforzamento degli strumenti **d'integrazione tra *performance* e anticorruzione** costituisce, infatti, l'indispensabile esito del corretto inquadramento dell'azione di prevenzione della corruzione e di trasparenza, con particolare riferimento alla gestione dei fondi europei e del PNRR e, in generale, di risorse finanziarie anche nazionali.

11) ATTUAZIONE DEL PROCESSO DI RIORGANIZZAZIONE DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Rafforzamento delle attività di coordinamento e di raccordo tra le varie strutture competenti del Dicastero, considerato il processo di riorganizzazione e il passaggio da un modello per direzioni generali ad una struttura per dipartimenti

Nel corso del 2024 ha avuto avvio l'attuazione del processo di riorganizzazione di questo Ministero, le cui basi sono state poste nel corso del 2023 e che proseguirà nel corso del 2025.

I cambiamenti indotti nel mercato del lavoro dall'intelligenza artificiale (IA), dunque dai suoi prevedibili impatti nella società, nell'economia e nelle transizioni del mondo del lavoro - con la possibile

sostituzione, complementarietà o evoluzione di molteplici attività lavorative - necessitano di risposte organizzative e competenze adeguate alle nuove sfide poste dalla transizione tecnologica. Pertanto, anche il processo di riorganizzazione che ha preso avvio, come ben noto, con l'articolo 3 del decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75, convertito con modificazioni dalla legge 10 agosto 2023, verrà orientato alla costruzione di un ambiente favorevole al cambiamento e allo sviluppo delle competenze orientate alle transizioni in atto**.**

Pertanto, al fine di garantire l'efficace coordinamento dei servizi e delle politiche attive del lavoro, incluso quello relativo all'utilizzo delle risorse europee e all'effettivo raggiungimento degli obiettivi stabiliti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), l'articolo 3 del già citato decreto legge 22 giugno 2023, n. 75, convertito con modificazioni dalla legge 10 agosto 2023, n. 112, ha disposto il trasferimento delle funzioni dell'Agenzia nazionale politiche attive del lavoro (ANPAL), come disciplinate dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 e da ogni altra previsione di legge, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, recante il regolamento di organizzazione del medesimo Ministero, e, conseguentemente, a decorrere dalla medesima data, ha disposto la soppressione dell' ANPAL.

Con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 22 novembre 2023 n. 230 è stato adottato il nuovo regolamento di organizzazione del Ministero, entrato in vigore dal 1° marzo 2024.

L'organizzazione del Ministero si fonda essenzialmente su due capisaldi:

- il passaggio da una struttura per direzione generali ad una struttura di tipo dipartimentale. Il nuovo assetto organizzativo del Ministero, infatti, contempla un'articolazione in tre Dipartimenti;

- il citato trasferimento delle funzioni espletate dall'Agenzia nazionale delle politiche attive del lavoro al Ministero, con conseguente soppressione della medesima Agenzia.

Anche nel corso del 2025 procederà l'impegno del Ministero nella definizione del processo di riorganizzazione che lo ha interessato, attraverso il coinvolgimento di tutte le strutture amministrative e in costante sinergia con gli altri Enti coinvolti nel perseguimento delle politiche di questo Ministero, quali l'Inapp e Sviluppo lavoro Italia S.p.A., che si muoveranno nel quadro delineato dai rispettivi atti di indirizzo.

Inoltre, le priorità strategiche nell'ambito delle quali tale ultima Società, ente in house del Ministero, svilupperà la propria azione verranno altresì delineate con una Convenzione quadro tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, le Regioni e le Province Autonome e la Società stessa.

Nell'ottica di una migliore efficacia nell'implementazione della strategia del MLPS, Sviluppo Lavoro Italia e INAPP individueranno, in base alle rispettive competenze, ambiti di collaborazione e di intervento per l'attuazione delle priorità del MLPS.

12) GARANTIRE LA REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUATI ALL'ESITO DEL G7

Come è noto, il G7 è foro di dialogo e coordinamento in materia economica e finanziaria di massimo livello tra i Leader delle principali democrazie industrializzate del mondo, le cui caratteristiche principali sono il carattere intergovernativo del processo preparatorio, la sua informalità, la capacità di discutere e trovare in tempi rapidi e di comune accordo soluzioni alle principali questioni globali. Esso ha esteso

la sua attività fino a ricomprendere diversi altri settori dell'attività internazionale, come l'aiuto allo sviluppo e il contributo alla pace e alla sicurezza globali.

Il 1° gennaio 2024 l'Italia ha assunto, per la settima volta, la Presidenza del G7: il gruppo che riunisce Italia, Canada, Francia, Germania, Giappone, Regno Unito, Stati Uniti d'America. Il G7, al quale partecipa anche l'Unione Europea, è unito da valori e principi comuni e ricopre un ruolo insostituibile nella difesa della libertà e della democrazia e nella gestione delle sfide globali.

La Presidenza italiana G7 (2024) si è conclusa il 31 dicembre 2024, prevedendo un fitto programma di riunioni tecniche ed eventi istituzionali che si articolerà lungo tutto il territorio nazionale.

Dall'11 al 13 settembre 2024, si è tenuta, dunque, a Cagliari la Ministeriale Lavoro e Occupazione G7, presieduta dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Marina Calderone, all'esito della quale è stata adottata la Dichiarazione finale congiunta dei Ministri del Lavoro e dell'Occupazione dal titolo "*Towards an inclusive human-centered approach for new challenges in the world of work*".

Al centro delle discussioni delle delegazioni di Italia, Canada, Francia, Stati Uniti, Regno Unito, Germania, Giappone (insieme a Commissione Europea, OIL, OCSE e i rappresentanti di Business 7 e Labour 7, Civil 7, Women 7 e Youth 7) sono state le tematiche dell'impatto dell'intelligenza artificiale nel mondo del lavoro e della promozione di mercati del lavoro resilienti in società che invecchiano.

Le delegazioni, altresì, si sono confrontate su come rendere le competenze flessibili e inclusive, creando politiche e sistemi di apprendimento lungo l'intero arco di vita, nonché sulla promozione di mercati del lavoro inclusivi e capaci di tutelare la salute e la sicurezza sul lavoro.

La Dichiarazione finale congiunta, adottata, come già anticipato, all'esito dei lavori nella giornata del 13 settembre 2024, si è incentrata su alcuni temi di forte impatto sul mondo del lavoro.

L'incontro ha evidenziato l'urgenza di affrontare le sfide poste dall'invecchiamento progressivo della popolazione, che sta già causando carenze di manodopera in vari settori economici. L'obiettivo stabilito sarà quello di continuare a sostenere un processo di invecchiamento attivo e sano, anche promuovendo opportunità di lavoro di qualità e processi di formazione che coinvolgano i lavoratori a prescindere dall'età, anche affrontando, dunque, le discriminazioni sul posto di lavoro basate sull'età stessa.

È stata rilevata la necessità di favorire una piena emancipazione economica e sociale della donna nel mercato del lavoro, prevedendo la sistematizzazione e la ristrutturazione degli attuali strumenti di sostegno, una visione più aderente ai bisogni delle donne, attraverso una strategia integrata di investimenti di carattere finanziario e di servizi per il supporto alla promozione dell'imprenditorialità femminile.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'obiettivo proposto è stato quello di contrastare le azioni che denigrano la dignità delle persone e dei lavoratori.

Cruciale sarà, inoltre, gestire l'impatto dell'intelligenza artificiale da utilizzare in funzione "*umano-centrica*", centrata sull'uomo nel mondo del lavoro e che possa essere un vantaggio per lavoratori e lavoratrici, consentendo a tutti di prestare la propria attività in sicurezza e di esprimersi al meglio in termini di produttività.

L'innovazione e le fasi di transizione del mercato del lavoro non devono esser viste né considerate in chiave di distruzione del lavoro umano ma è necessario considerare le molteplici prospettive e

opportunità provenienti dalla tecnologia, al fine di consentire una maggior conciliazione dello sviluppo tecnologico con la protezione dei diritti dei lavoratori. L'intelligenza artificiale, infatti, può diventare uno strumento di supporto alle attività anche nei termini di maggiore sicurezza sul lavoro, minimizzando i rischi potenziali per il mondo del lavoro, soprattutto per le persone in situazioni vulnerabili e marginalizzate.

13) RAFFORZAMENTO POLITICHE DEL PERSONALE E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE

Lo sviluppo delle competenze tecnico-specialistiche e trasversali del personale pubblico è centrale nella strategia di rafforzamento e di innovazione delle amministrazioni delineata dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). In particolare, la crescita e lo sviluppo delle competenze di ciascun dipendente costituisce lo strumento strategico per innalzare l'efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese e, più in generale, per promuovere e sostenere i processi di innovazione (amministrativa, organizzativa, digitale).

In questo quadro, dovranno essere razionalizzati gli interventi per attuare le priorità di investimento in ambito formativo per il personale pubblico che il Ministro per la Pubblica amministrazione ha individuato nella Direttiva *"Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza"* del 23 marzo 2023, predisponendo una offerta formativa in grado di promuovere lo sviluppo del capitale umano e il rafforzamento delle competenze manageriali e di *leadership* dei dirigenti. La programmazione degli interventi formativi dovrà essere coniugata con interventi di revisione dei modelli organizzativi e con i processi di *change management*.

Anche in questo campo l'Intelligenza Artificiale può fornire gli strumenti giusti per valorizzare le competenze in un concetto di "PA Aumentata" in cui l'introduzione della tecnologia dell'intelligenza artificiale diventa un amplificatore delle competenze umane, creando una sinergia tra il dipendente e la macchina, dove ciascuno contribuisce con le proprie capacità e l'IA funge da supporto e potenziamento per i funzionari pubblici, permettendo loro di concentrarsi su compiti a maggior valore aggiunto.

Funzionale al miglioramento della qualità dell'attività ammnistrativa e dei servizi resi ai cittadini è la garanzia di un contesto organizzativo che assicuri, attraverso un processo di miglioramento continuo, il benessere dei dipendenti. In tale ottica, proseguirà il rafforzamento della promozione delle pari opportunità e delle tutele avverso le discriminazioni di genere, anche attraverso la formazione specifica su tali temi.

14) INTELLIGENZA ARTIFICIALE E MERCATO DEL LAVORO

L'intelligenza artificiale (IA) è stata identificata come uno dei principali fattori di trasformazione della società con una portata trasversale ai diversi settori della vita economica e del lavoro con impatti assai superiori con quanto accaduto durante le precedenti rivoluzioni tecnologiche.

Al di fuori delle implicazioni della tecnologia, emerge come gli interventi di policy e la regolamentazione dell'IA abbiano al contempo un peso strategico competitivo e una fondamentale dimensione sociale. In questo quadro di riferimento, i contesti produttivi e di lavoro sono uno degli ambiti in cui l'intelligenza artificiale produce i suoi effetti maggiormente dirompenti, che si declinano tanto nella dimensione dei mercati del lavoro e delle relazioni industriali quanto in quella del rapporto individuale di lavoro.

Per quanto riguarda gli effetti dell'intelligenza artificiale sui mercati del lavoro, tre sono le dinamiche oggetto di particolare attenzione all'interno della riflessione scientifica: a) quella dell'impatto complessivo dell'intelligenza artificiale sui livelli occupazionali e sui relativi rischi di disoccupazione tecnologica; b) quella relativa alle conseguenze dell'intelligenza artificiale sotto il profilo qualitativo della composizione del mercato del lavoro; c) quella dell'utilizzo dell'intelligenza artificiale per il funzionamento stesso del mercato del lavoro anche con riferimento alle modalità e forme dell'incontro tra domanda e offerta.

Per tutti questi motivi dovranno essere implementati modelli dati inerenti al mercato lavoro che sfruttano le potenzialità dell'intelligenza artificiale e che garantiscono una maggiore efficienza e una maggiore precisione in quanto strumenti che vanno oltre la tradizionale analisi dei dati, dando risposte più veloci agli ambiti di osservazioni descritti nel paragrafo 12.

Data la rilevanza strategica che l'intelligenza artificiale avrà in molteplici settori, considerato l'impatto sul mercato del lavoro ed in ogni settore in cui si esplicheranno le attività lavorative, verrà costituito un apposito Osservatorio che ha lo scopo di valutare l'impatto dell'Intelligenza Artificiale sul mercato del lavoro e a cui sarà demandato di migliorare lo sviluppo e l'adozione dell'IA e l'attuazione della legge sull'IA, mirando a promuovere un uso responsabile e antropocentrico dell'IA, garantendo la tutela dei lavoratori e il miglioramento delle condizioni di lavoro, tutelando l'integrità psico-fisica dei lavoratori, accrescendo la qualità delle prestazioni lavorative e la produttività delle persone in conformità al diritto dell'Unione europea.

L'Osservatorio realizza i seguenti obiettivi:

a) analisi, studio e ricerca in ordine all'impatto dell'Intelligenza Artificiale sul mercato del lavoro;

b) studio ed elaborazione dei dati relativi all'occupazione con particolare riferimento all'analisi per competenze, caratteristiche settoriali, territoriali, sociali, demografiche e di genere;

c) individuazione e definizione dei fabbisogni generati dalle trasformazioni del mercato del lavoro; d) individuazione di aree prioritarie verso cui indirizzare azioni e interventi per il superamento degli squilibri tra domanda ed offerta di lavoro e prevenzione e contrasto al lavoro irregolare;

e) supporto all'individuazione dell'offerta formativa, tecnica e scolastica professionale in base alle richieste dei nuovi profili professionali emergenti;

f) analisi di impatto e valutazione delle politiche occupazionali e di sostegno al reddito attivate;

g) monitoraggio della piattaforma SIISL quale marketplace pubblico per l'incrocio tra domanda ed offerta di lavoro.

In quest'ottica, il processo di integrazione avviato (SIISL) delle opportunità formative in un'unica piattaforma unisce le opportunità formative a livello nazionale nonché regionale con possibilità di certificazione delle varie tipologie di interventi formativi realizzati (Formazione a distanza, Blended e in presenza).

La piattaforma SIISL, che nasce per supportare l'attuazione di 2 misure che sostituiscono il Reddito di Cittadinanza (DL 48/20032023) è stata progettata per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, offrendo percorsi personalizzati di career guidance, formazione e supporto all'inserimento lavorativo ed opera in collegamento e interoperabilità con tutte le piattaforme digitali dei soggetti accreditati al sistema sociale (piattaforma GePI) e al sistema del lavoro. L'obiettivo principale è attivare le potenzialità dei cittadini, fornendo loro gli strumenti necessari per entrare o reinserirsi nel mercato del lavoro.

Inoltre, dal 18 dicembre 2024 ogni cittadino ha avuto la possibilità di caricare il curriculum e navigare tra le offerte di formazione e lavoro disponibili sulla piattaforma ideata e progettata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e gestita dall'INPS. Al tempo stesso, le imprese hanno potuto inserire le proprie ricerche di personale. In questo modo si amplia ulteriormente il raggio d'azione dello strumento inizialmente introdotto per attivare percorsi personalizzati a favore dei beneficiari delle nuove misure di inclusione sociale e lavorativa, come il Supporto per la Formazione e il Lavoro (SFL) e l'Assegno di Inclusione (ADI).

A tal proposito, è necessario considerare le molteplici prospettive e opportunità provenienti dalla tecnologia. L'impiego dell'IA negli strumenti di matching (Indice di Affinità) migliora l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, rendendo i processi di matching più efficaci e la formazione veicolata in modo più efficiente e puntuale sui target, aiutando il Cittadino nella fase di compilazione del suo CV e migliora il matching, che è più efficace grazie all'"Atlante del Lavoro" che descrive "cosa il cittadino deve saper fare" per essere competente in un'area.

Da ultimo, l'intelligenza artificiale, come già esplicitato, può diventare uno strumento di supporto alle attività anche nei termini di maggiore sicurezza sul lavoro, minimizzando i rischi potenziali per il mondo del lavoro, come in particolare l'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.

QUADRO SINOTTICO DELLE PRIORITÀ POLITICHE

	PRIORITÀ POLITICHE	LINEE DI AZIONE
1	SVILUPPARE LE MISURE DI SEMPLIFICAZIONE INTRODOTTE NEGLI ADEMPIMENTI CORRELATI AL RAPPORTO DI LAVORO	Semplificazione della contrattualistica dei rapporti di lavoro e della trasparenza delle condizioni di lavoro
		Semplificazione degli adempimenti su piattaforme digitali con interoperabilità e precompilazione dei dati
		Razionalizzazione delle agevolazioni per le assunzioni
2	CONTINUARE IL RAFFORZAMENTO DELLE POLITICHE ATTIVE E IL RIORDINO DELLE MISURE DI CONTRASTO ALLA POVERTÀ, ANCHE ATTRAVERSO L'AI. IMPLEMENTAZIONE DELLA PIATTAFORMA SIISL QUALE MARKETPLACE PUBBLICO PER L'INCROCIO TRA DOMANDA ED OFFERTA DI LAVORO	Sinergia Pubblico-Privato nello sviluppo delle politiche attive e formative
		Implementazione del sistema di Certificazione delle competenze
		Formazione e occupazione: il contratto di apprendistato e il rilancio del sistema duale. Analisi sui modelli contrattuali
		Digital Transformation e politiche del lavoro e sociali
		Linee di riforma delle politiche attive e Programma GOL
		Analisi, rafforzamento, riordino e attuazione delle misure a favore di anziani non autosufficienti
		Inclusione e coesione per favorire l'occupazione femminile e giovanile
3	NUOVE MISURE DI CONTRASTO E LOTTA ALLA POVERTÀ E RAFFORZAMENTO DEI SERVIZI IN AMBITO SOCIALE	Implementazione dell'ADI
		Attività finalizzate all'attuazione dei LEPS e degli investimenti previsti dalla Missione 5 SC.2
4	CONSOLIDARE LE POLITICHE DI PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	Promozione della cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro per contrastare il fenomeno degli infortuni sul lavoro
5	RAFFORZARE LE POLITICHE DI CONTRASTO AL LAVORO SOMMERSO E AL CAPORALATO	Aggiornamento e monitoraggio della Strategia nazionale per il contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato.
6	IMPLEMENTARE LE MISURE VOLTE AL POTENZIAMENTO DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI NELL'OTTICA DI UN SISTEMA INTEGRATO DI STRATEGIA DI RILANCIO DELLA PRODUTTIVA' INDUSTRIALE	Interventi in materia di sistema integrato di integrazione salariale e di fondi bilaterali
		Formazione e riqualificazione dei lavoratori coinvolti nei processi di riorganizzazione aziendale
7	INTERVENTI IN MATERIA DI PENSIONI	Interventi sul sistema pensionistico di equità e flessibilità e armonizzazione fra primo e secondo pilastro
		Monitoraggio costante sugli effetti delle politiche nazionali in ambito previdenziale
8		Interventi a favore del terzo settore

	RAFFORZARE LA PROMOZIONE DELL'ECONOMIA SOCIALE, DI PERCORSI MIGRATORI REGOLARI E DELLE POLITICHE DI INTEGRAZIONE	Canali di ingresso per lavoro e politiche di integrazione
9	SOSTENERE E TUTELARE IL LAVORO AUTONOMO	Interventi di sostegno e di tutela del comparto
10	INTERVENTI IN MATERIA DI *GOVERNANCE*	Coordinamento organizzativo e miglioramento dei processi di programmazione, controllo e vigilanza
		Implementazione del processo di digitalizzazione dell'amministrazione con riferimento ai servizi sia interni che esterni
		Riduzione dei tempi di pagamento e rispetto della relativa tempistica
		Sviluppo delle politiche di reclutamento e di gestione del capitale umano
		Anticorruzione e trasparenza
11	ATTUAZIONE DEL PROCESSO DI RIORGANIZZAZIONE DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	Rafforzamento delle attività di coordinamento e di raccordo e di relativo monitoraggio tra le varie strutture competenti del Dicastero, considerato il processo di riorganizzazione e il passaggio da un modello per direzioni generali ad una struttura per dipartimenti.
12	GARANTIRE LA REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUATI ALL'ESITO DEL G7	Azioni e piani di intervento per massimizzare le opportunità offerte dall'Intelligenza Artificiale in tema di sviluppo di nuove competenze professionali
		Politiche di sostegno dell'invecchiamento attivo e in buona salute
		Piano d'azione e agli interventi per migliorare le condizioni di lavoro nel settore dell'assistenza
13	RAFFORZAMENTO POLITICHE DEL PERSONALE E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE	Sviluppo delle competenze tecnico-specialistiche e trasversali del personale
		Interventi per attuare le priorità di investimento in ambito formativo
		Lo sviluppo delle competenze del personale attraverso lo strumento dell'Intelligenza Artificiale
14	INTELLIGENZA ARTIFICIALE E MERCATO DEL LAVORO	L'impatto dell'AI sul mercato del lavoro
		L'utilizzo dell'intelligenza artificiale per il funzionamento stesso del mercato del lavoro anche con riferimento alle modalità e forme dell'incontro tra domanda e offerta
		Osservatorio dell'impatto dell'intelligenza artificiale sul mercato del lavoro


MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI