# ATTO DI INDIRIZZO
# per l'individuazione delle priorità politiche per l'anno 2026

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) SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI CORRELATI AL RAPPORTO DI LAVORO
2) POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO E FORMAZIONE
3) INCLUSIONE SOCIALE E LOTTA ALLA POVERTA'
4) INVESTIMENTI PER RAFFORZARE LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
5) CONTRASTO AL LAVORO SOMMERSO E AL CAPORALATO
6) AMMORTIZZATORI SOCIALI E TRANSIZIONE PRODUTTIVA
7) INTERVENTI IN MATERIA DI PREVIDENZA DI PRIMO E SECONDO PILASTRO
8) ECONOMIA SOCIALE E INTEGRAZIONE LAVORATIVA
9) SOSTENERE E TUTELARE IL LAVORO AUTONOMO E SUBORDINATO
10) GOVERNANCE, DIGITALIZZAZIONE E TRASPARENZA AMMINISTRATIVA
11) GOVERNANCE MINISTERIALE E EFFICIENZA DEI PROCESSI AMMINISTRATIVI
12) INNOVAZIONE TECNOLOGICA E INTELLIGENZA ARTIFICIALE
13) COMPETENZE E VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE (INTERNO)

## LE PRIORITÀ POLITICHE NEL PROCESSO DI PIANIFICAZIONE STRATEGICA DEL MINISTERO

Il presente Atto di indirizzo individua, in continuità le priorità politiche già definite per l'anno 2025, gli indirizzi strategici che orienteranno l'azione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'anno 2026, tenendo conto dello stato di avanzamento delle riforme, delle progettualità digitali avviate e del nuovo assetto organizzativo del Dicastero.

Il 2026 rappresenta l'anno di consolidamento operativo delle principali piattaforme digitali nazionali del Ministero, nonché di passaggio dalla fase di avvio progettuale alla piena messa a regime dei sistemi informativi, dell'interoperabilità dei dati e dell'utilizzo strutturale dell'intelligenza artificiale nei processi amministrativi e decisionali.

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 individuate costituiscono la cornice entro cui saranno definiti gli obiettivi strategici e operativi del triennio 2026-2028, con connessi indicatori di risultato e *target annuali* , cui sono chiamati a concorrere i Centri di Responsabilità amministrativa, 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.

Come noto, nel 2024 l'Italia ha presieduto, per la settima volta, il G7. 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 G7 ricopre un ruolo insostituibile nella difesa della libertà della democrazia e nella gestione delle sfide globali.

Nel contesto della Presidenza italiana, Cagliari ha ospitato dall'11 al 13 settembre 2024, la Ministeriale Lavoro e Occupazione G7, presieduta dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Marina Elvira Calderone. 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, 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 minimizzare i potenziali rischi generati da un uso non basato su un approccio inclusivo o che non abbia come proprio centro di riferimento l'essere umano. In risposta all'invito giunto dai Capi di Stato e di Governo del G7 nel vertice di Puglia, i Ministri del lavoro hanno discusso e adottato a Cagliari il Piano di Azione del G7 per uno sviluppo ed un uso umano-centrico di un Intelligenza Artificiale sicura, protetta ed affidabile nel mondo del lavoro. Nel corso del 2025, sotto Presidenza canadese, i Ministri del lavoro del G7 hanno condiviso e adottato il primo Compendio di buone prassi per la realizzazione del Piano di Azione.

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, prevenendo ogni potenziale rischio.

Già nel corso dello scorso anno si è avuto modo di apprezzare le potenzialità dello strumento dell'IA applicato alle politiche del lavoro, potenzialità che, come si avrà modo di specificare nelle diverse sezioni del presente Atto di indirizzo, saranno oggetto di monitoraggio e potenziamento durante il 2026.

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. 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.

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 continueranno a costituire quindi la principale leva della programmazione strategica anche nei prossimi anni.

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, da utilizzare in funzione "*umano-centric*a", 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.

Nel corso del 2025 sono state poste le basi per consolidare un approccio sistemico all'innovazione tecnologica nelle politiche del lavoro, orientando l'azione pubblica verso un modello fondato su infrastrutture digitali interoperabili, dati utilizzabili e valutazione degli esiti, in grado di governare una trasformazione tecnologica, produttiva e sociale. In tale quadro, a seguito dell'approvazione della legge 23 settembre 2025, n. 205, recante "Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale", ha preso avvio l'attività diretta all'istituzione, tramite apposito decreto ministeriale, di una nuova versione dell'Osservatorio sull'adozione dei sistemi di Intelligenza Artificiale nel mondo del lavoro, promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

L'Osservatorio sull'adozione dei sistemi di Intelligenza Artificiale (IA) nel mondo del lavoro nasce per monitorare e analizzare concretamente l'impatto delle tecnologie di IA su aziende e lavoratori, fornendo strumenti pratici per un'integrazione efficace e sostenibile, e rappresenta il luogo di convergenza nel quale governance, strumenti digitali, misure e servizi vengono letti e coordinati in un'unica traiettoria: supportare le persone nelle transizioni, accrescere la competitività del Paese e rendere le politiche pubbliche più trasparenti e valutabili.

Le attività dell'Osservatorio sono svolte in conformità con le direttive nazionali ed europee, tra cui la Strategia Italiana per l'Intelligenza Artificiale 2024-2026 e l'AI Act, nonché con i principi e le misure adottati in occasione del G7 Lavoro e Occupazione tenutosi a Cagliari.

In coerenza con tale impostazione, occorre continuare nel potenziare la piattaforma SIISL sviluppata quale punto unico per rendere il mercato del lavoro più "leggibile" e accessibile, integrando vacancy, profili, percorsi formativi e misure di politica attiva, con meccanismi di incontro domanda-offerta e tracciabilità degli esiti; in tale direzione si colloca anche il progressivo utilizzo della piattaforma come leva di policy, anche in relazione agli obblighi di pubblicazione delle posizioni previsti a decorrere dal 1° aprile 2026. Parallelamente, nel corso del 2025 è stata sviluppata, in collaborazione con l'INPS, la piattaforma di intelligenza artificiale AppLI, quale web coach per l'orientamento e l'attivazione dei giovani NEET, che nel 2026 sarà oggetto di monitoraggio e miglioramento continuo anche attraverso i feedback degli utenti.

Parallelamente, occorre puntare sulla formazione da assumere come leva strategica da misurare sugli esiti: programmi come EDO concorrono a rafforzare le competenze digitali di base, mentre il Fondo Nuove Competenze sostiene l'aggiornamento e la riqualificazione dentro i processi produttivi, accompagnando l'adozione tecnologica verso la complementarietà tra persona e tecnologia. A tenere insieme tali componenti è l'infrastruttura dei dati e dell'interoperabilità, anche attraverso il Fascicolo Sociale e Lavorativo, quale condizione abilitante per personalizzare i servizi, seguire le transizioni e valutare l'efficacia delle politiche. In questa cornice, l'Osservatorio costituisce il presidio stabile di analisi e indirizzo che consente di tradurre l'innovazione in capacità effettiva di governo del cambiamento, con investimenti continuativi in tecnologie e processi posti al servizio delle persone, delle imprese e della crescita del Paese.

Durante il 2026, pertanto, si procederà lungo il percorso già avviato al fine di implementare e sviluppare l'utilizzo dell'intelligenza artificiale nella materia delle politiche del lavoro nonché per il perseguimento degli ulteriori sfidanti obiettivi emersi nel corso del G7.

Inoltre, altra importante tematica in ordine alla quale sarà centrale il coinvolgimento del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è la riforma degli ordinamenti professionali, cui il Governo ha dato avvio lo scorso settembre con l'approvazione di appositi disegni di legge, recanti la delega al Governo ad adottare uno o più decreti legislativi di revisione e riordino degli ordinamenti relativi alle professioni ordinistiche.
Lo scopo della riforma è di garantire una revisione e una disciplina più organica di tutte le professioni ordinistiche al fine di assicurare, attraverso l'aggiornamento e il riordino generale dei relativi ordinamenti, l'efficiente governo ed esercizio delle professioni, garantendo una maggiore coerenza e modernizzazione del sistema delle professioni, in linea con gli standard europei.
Il Ministero del lavoro dovrà pertanto garantire il proprio impegno e ogni utile supporto all'attuazione della riforma degli ordinamenti professionali, attraverso il raccordo tra sistemi ordinistici, politiche formative e mercato del lavoro, al fine di assicurare il riconoscimento, l'aggiornamento e la spendibilità delle competenze professionali in coerenza con gli standard europei, favorendo la mobilità professionale, l'accesso alle professioni e la competitività del sistema produttivo nazionale. In tale quadro, si rende altresì necessario assicurare uno stretto collegamento tra la riforma e i riflessi che la stessa potrà determinare sull'assetto, sulla sostenibilità e sulle

dinamiche contributive-prestazionali delle Casse di previdenza vigilate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al fine di garantire una vigilanza piena e coerente con gli obiettivi di modernizzazione del sistema professionale.

## IL QUADRO DI RIFERIMENTO

Le tensioni geopolitiche ai confini dell'Europa restano elevate non solo per il persistere della guerra in Ucraina ma anche per la situazione di incertezza che interessa il Medio Oriente laddove una escalation delle tensioni in atto potrebbe determinare il prodursi di effetti negativi sull'economia globale.

La zona è storicamente legata a fonti di energia, rappresentata dal petrolio e dal gas naturale, di cui la zona è tra le più ricche al mondo, che poi sono in parte anche la causa dell'instabilità politica e geopolitica.

La guerra ha innescato un'immediata reazione sui mercati delle materie prime. Il rischio concreto è che i rincari si trasferiscano sui prezzi finali, comprimendo i consumi interni e frenando la crescita economica.

Sull'altro fronte la guerra in Ucraina non conosce tregua e i rischi di natura geopolitica e ambientale restano elevati.

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.

Pertanto, i principali interventi sono stati indirizzati alla riduzione della pressione fiscale, al sostegno dei redditi medio bassi dei lavoratori dipendenti e ad interventi in favore di famiglie numerose.

Gli interventi tesi a preservare i livelli occupazionali e ad estendere le misure di sostegno al reddito per le diverse categorie di lavoratori, sono stati previsti nell'ottica di sostegno al lavoro e ai settori economici produttivi, cogliendo l'occasione per realizzare trasformazioni radicali del modello economico in un'ottica di "*resilienza trasformativa* ".

L'invecchiamento progressivo della popolazione sta velocemente diventando uno dei fattori che determinano la carenza di manodopera in vari settori economici. L'obiettivo è 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.

Particolare attenzione è riservata a favorire una piena emancipazione economica e sociale della donna nel mercato del lavoro, attraverso una strategia integrata di investimenti di carattere finanziario e di servizi per il supporto alla promozione dell'imprenditorialità femminile.

Il quadro di riferimento, inoltre, risulta oggi caratterizzato dai seguenti fattori:

- Una maggiore maturità delle infrastrutture digitali pubbliche, anche grazie agli investimenti del PNNR che 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. Le risorse assegnate all'Italia potranno continuare a dare un contributo significativo alla crescita economica anche per l'anno in corso;
- Un rafforzamento delle politiche europee su dati, interoperabilità e intelligenza artificiale, con impatti diretti sui processi amministrativi;
- Una crescente domanda di capacità predittiva e di valutazione ex ante ed ex posto delle politiche pubbliche, in particolare in materia di lavoro, inclusione sociale e sicurezza.

In tale scenario, il dato pubblico, opportunamente integrato, governato e valorizzato, diviene leva strategica per l'efficacia delle politiche del lavoro e sociali, nonché per il rafforzamento della capacità amministrativa del Ministero.

Anche nel corso del 2026, la partecipazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 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.

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 2026 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.

## 1) SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI 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, anche nel corso del 2026 proseguiranno, nell'ambito della gestione dei rapporti di lavoro – spesso derivante dalla continua evoluzione delle norme di legislazione sociale – gli interventi diretti 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.

Per il 2026, la semplificazione evolve verso modelli di "semplificazione data- driven", fondati su:

- Pre-compilazione automatica degli adempimenti, mediane il riuso dei dati già disponibili nelle banche dati pubbliche;
- Validazione preventiva e asincrona delle informazioni, anche tramite servizi centralizzati;
- Riduzione dell'errore dichiarativo, attraverso l'impiego di strumenti di intelligenza artificiale a supporto di cittadini, imprese e intermediari.

### 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) POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO E FORMAZIONE

### 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, anche nel corso del 2026, occorre proseguire l'opera di indirizzo, coordinamento e consolidamento della rete di collaborazione fra soggetti pubblici e privati in materia di servizi all'impiego, formazione professionale, *upskilling* e *reskilling, in cooperazione con i sistemi regionali e* 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 ( anche nella prospettiva del massimo sviluppo dell'apprendimento in modalità duale) , nonché del rafforzamento del ruolo e degli standard di operatività dei fondi paritetici interprofessionali e degli enti costituiti nell'ambito della bilateralità. In questo contesto, nel 2026 arriverà a conclusione un progetto di collaborazione con l'OCSE volto a introdurre nuovi modelli di collaborazione pubblico-privato per migliorare i servizi di supporto alle transizioni nel mercato del lavoro.

### Implementazione del sistema di Certificazione delle competenze

Per consolidare e rilanciare i traguardi conseguiti nell'ambito del PNRR, sarà fondamentale continuare da un lato, nell'acquisizione da parte dei lavoratori delle nuove competenze specifiche, anche digitali, e segnatamente con l'aggiornamento dei profili di istruzione e formazione professionale, e dall'altro, nell'attuazione di misure finalizzate a coniugare domanda e offerta di competenze. Conseguentemente, si ribadisce la necessità di proseguire nella messa in esercizio dei servizi e nello sviluppo evolutivo degli strumenti del sistema nazionale di certificazione delle competenze (in particolare l'Atlante del lavoro e il Fascicolo sociale e lavorativo) al fine di garantire ai singoli soggetti la possibilità di mettere in trasparenza le esperienze di apprendimento ottenute in tutti i contesti di studio, di lavoro e di vita (e segnatamente il volontariato e il servizio civile) 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.

La concreta spendibilità e aderenza della formazione ai fabbisogni degli individui e delle organizzazioni rappresentano il presupposto necessario per lo sviluppo delle prospettive occupazionali e per la crescita, in termini di competitività e produttività, del mondo delle imprese e delle professioni.

A tal fine, 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 una leva importante per favorire il successo formativo e per contrastare la dispersione, l'inattività giovanile e la cosiddetta fuga dei cervelli, in particolare nelle regioni del Mezzogiorno.

Il sistema duale e deve rappresentare uno dei punti di forza per affrontare le politiche occupazionali giovanili, per contrastare il fenomeno dei c.d. NEET e per dotare i sistemi della formazione professionale di nuove infrastrutture tecnologiche e risorse orientate ad ampliarne l'offerta in risposta alla crescente domanda di competenze tecniche. 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.

Con riguardo al *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro, l'offerta di formazione professionale 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.

In tale ottica appare essenziale valorizzare le esperienze consolidate nell'ambito del PNRR e avviare processi di manutenzione evolutiva delle regolazioni e degli strumenti dell'apprendimento esperienziale, quali l'alternanza simulata e afforzata, i tirocini, l'impresa formativa non simulata nonché l'apprendistato formativo. Ad oggi la realtà testimonia che malgrado le potenzialità, lo strumento dell'apprendistato continua ad avere una diffusione insufficiente e le buone prassi del PNRR possono indicare soluzioni di aggiornamento normativo in grado di dare una decisa accelerazione allo sviluppo di questo contratto.

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. Nel solco di tale direttrice, nel contesto del sistema informativo unitario dei servizi per il lavoro, assume rilievo, con riguardo alla dimensiona formativa, finalizzare l'impegno per la completa messa in esercizio del "sistema informativo della formazione professionale", sistema che registra i percorsi formativi svolti dai soggetti residenti in Italia, finanziati in tutto o in parte con risorse pubbliche, nonché l' Albo nazionale degli enti accreditati a svolgere attività di formazione professionale , entrambi previsti dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150.

- 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.

Nel 2026, la piattaforma SIISL evolve da strumento di attuazione delle misure di inclusione a vera a propria infrastruttura nazionale abilitante delle politiche del lavoro, assumendo un ruolo centrale:

- Nell'integrazione del fascicolo sociale e lavorativo del cittadino;
- Nel raccordo con i sistemi regionali, formativi e previdenziali;
- Nell'alimentazione del Data Warehouse ministeriale e dei modelli di analisi avanzata a supporto delle decisioni di policy.

L'utilizzo dell'intelligenza artificiale viene ulteriormente sviluppata non solo nei processi di matching domanda - offerta, ma anche nell'analisi degli esiti occupazionali, nella valutazione delle misure e nel supporto dei servizi per l'impiego.

### Linee di riforma delle politiche attive e Programma GOL

Durante il 2026, occorrerà 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

Durante l'anno di riferimento del presente atto di indirizzo, dovranno proseguire gli interventi diretti 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 sostenere e monitorare gli obiettivi del secondo Piano nazionale per le non autosufficienze, che verranno implementati nell'ambito del terzo Piano nazionale per le non Autosufficienze 2025 – 2027, che sarà affiancato dal Piano nazionale per l'assistenza e la cura delle fragilità e della non autosufficienza nella popolazione anziana e dal 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 con le articolazioni del servizio sanitario territoriale, dovrà prestarsi particolare attenzione al processo di progressiva integrazione sociosanitaria.

Tali azioni si ricollegano agli obiettivi individuati nell'ambito della Dichiarazione congiunta adottata all'esito della riunione dei Ministri del G7 Lavoro tenutasi a Cagliari nel settembre 2024, che 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, inoltre, ad accompagnare il processo di integrazione tra le diverse misure socioassistenziali in favore delle persone con disabilità.

Al riguardo, assume rilevanza 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.

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

Con riferimento alla tematica 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 dovrà provvedersi 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 Ministero 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) INCLUSIONE SOCIALE E LOTTA ALLA POVERTA'

### Implementazione dell'ADI

In via preliminare, è opportuno ribadire che le riforme in materia di contrasto alla povertà , introdotte con il decreto legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n.85, sono state adottate 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.

Con la legge di bilancio per il 2025 e il 2026 (legge 30 dicembre 2024, n. 207 e legge 30 dicembre 2025, n.199) si è provveduto rispettivamente ad aumentare le soglie economiche di accesso e gli importi erogati, per compensare gli effetti dell'aumento inflazionistico e a introdurre una modalità di calcolo dell'indicatore ISEE utilizzato per l'accesso alla misura più favorevole per le famiglie con abitazione di proprietà o con almeno due figli minori.

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.

All'assegno di inclusione possono accedere, inoltre, le persone straniere titolari di un permesso di soggiorno, vittime di violenza o di grave sfruttamento, vittime di violenza domestica, vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro ex articoli 18, 18 bis e 18 ter del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, al fine di favorirne il 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 orienta in questo modo verso un approccio che tende a valorizzare la partecipazione attiva dell'individuo, 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 2026 proseguiranno le azioni dirette al monitoraggio e allo sviluppo dell'ADI, 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. Continueranno altresì le attività di valutazione dei processi di attuazione della misura e della sua efficacia, al fine di migliorarne l'attuazione e il disegno.

### 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 percorso è stato recentemente rafforzato dalla legge di bilancio 2026 (articolo 1, commi 699-705), individuando un Sistema di garanzia dei livelli essenziali delle prestazioni nel settore sociale, determinato in ciascun ambito territoriale sociale (ATS), quale livello di spesa necessario a garantire progressivamente, a partire dal 2027, le prestazioni di cui all'articolo 1, commi 162, 163, 169 e 170, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, il percorso di raggiungimento degli obiettivi di servizio previsti dall'articolo 1, comma 496, lettera a), della legge 30 dicembre 2023, n. 213, e gli ulteriori seguenti livelli essenziali delle prestazioni:

a) un assistente sociale ogni 5.000 abitanti a livello di ATS, come previsto dall'articolo 1, comma 797, della legge 30 dicembre 2020, n. 178;

b) un'equipe multidisciplinare, come prevista dall'articolo 5, comma 7, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, composta a livello di ATS da uno psicologo ogni 30.000 abitanti e da un educatore professionale socio-pedagogico, definito ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 aprile 2024, n. 55, ogni 20.000 abitanti;

c) un'ora settimanale di assistenza domiciliare da parte dei servizi socioassistenziali per le persone non autosufficienti, da modulare in funzione della consistenza della platea dei beneficiari, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente nei bilanci degli enti.

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 e per dare attuazione alla Raccomandazione europea del 14 giugno 2021 dedicata alla Garanzia europea per l'infanzia e al relativo Piano di azione nazionale per la Garanzia Infanzia. Essa rappresenta una delle priorità del Piano nazionale inclusione, che per la maggior parte ne finanzia le azioni in sinergia con la programmazione dei fondi nazionali. Va sottolineato, infatti, che il Piano nazionale degli interventi e dei servizi sociali 2024-2026 assume la Child Guarantee come una delle sue direttrici strategiche. L'integrazione con altre programmazioni nazionali e l'implementazione dei LEPS si configurano come una strategia unitaria per combattere la povertà minorile e garantire l'accesso ai servizi essenziali per i minori vulnerabili. Il Piano nazionale degli interventi e dei servizi sociali, infatti, interviene sulle politiche sociali rivolte alle persone di minore età, focalizzandosi sul sostegno ai contesti familiari in situazione di vulnerabilità e sulla prevenzione dell'esclusione sociale fin dai primi anni di vita.

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) INVESTIMENTI PER RAFFORZARE LA SALUTE E LA 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.

Anche nel corso del 2026, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'obiettivo del Ministero sarà quello di continuare a contrastare le azioni lesive della 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.

La sicurezza sul lavoro continuerà a costituire anche per il 2026 una delle principali priorità politiche di questo Ministero, che proseguirà 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.

La strategia diretta a garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro ha avuto avvio fin dal 2023, con il decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, recante "*Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro"*, recante le modifiche di 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 l'introduzione di 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. Anche nel corso del 2026, 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.

Sul finire del 2024, è stata adottata la legge 17 dicembre 2024, n. 203 recante "Disposizioni in materia di lavoro", che comprende disposizioni trasversali in materia di rapporti di lavoro, ammortizzatori sociali e formazione e ha introdotto 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 stata 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.

Pertanto, il Ministero anche nell'anno in corso continuerà a svolgere un'azione di monitoraggio in ordine all'applicazione della normativa di settore - relazionando le Camere, entro il 30 aprile di ogni anno, sullo stato della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il Governo è nuovamente intervenuto in materia nel corso del 2025 con l'adozione del decreto-legge 31 ottobre 2025, n. 159, recante "*Misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile*", convertito con modificazioni dalla legge 29 dicembre 2025, n. 198, che ha recepito le proposte formulate dall'Amministrazione per rafforzare la sicurezza sul lavoro, con un focus particolare su prevenzione, formazione, vigilanza e responsabilità d'impresa. Invero, nel prevedere premi per le imprese virtuose, nonché nell'apportare modifiche specifiche al decreto legislativo n. 81 del 2008 anche in tema di norme tecniche riferite a scale e DPI la recente disciplina rafforza la vigilanza in materia di appalto e subappalto, di badge di cantiere e di patente a crediti, puntando in pari tempo ad una maggiore prevenzione mediante il tracciamento dei mancati infortuni (c.d. near miss), la formazione mirata, il sostegno alle PMI e le campagne formative e informative nelle scuole.

Durante il 2026, pertanto, centrale sarà l'impegno dell'Amministrazione nel dare attuazione alla copiosa decretazione prevista dal citato decreto-legge.

Tenuto conto delle specifiche attribuzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, istituzionalmente spettanti, il Ministero, in linea con quanto stabilito dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, procederà , pertanto ad implementare la cultura della sicurezza, riservando ampio spazio a tutte le attività e iniziative che contribuiscano a promuovere la prevenzione, nonché volte all'individuazione di strategie che concorrano a un efficace contrasto del fenomeno degli infortuni sul lavoro.

Al riguardo, non sarà possibile prescindere dal coinvolgimento dei diversi attori - *in primis* INAIL e INL - che, seppure da prospettive e con responsabilità diverse, garantiscono un insieme di tutele adeguate alla complessità e all'evoluzione del nostro tessuto produttivo e occupazionale.

Sebbene siano stati compiuti notevoli passi in avanti, deve continuare ad essere costante l'impegno diretto ad assicurare una protezione efficace e uniforme per tutti i lavoratori.

L' incidenza di infortuni in settori ad alto rischio come l'edilizia, l'agricoltura e la logistica, l'aumento delle malattie professionali e la persistenza di situazioni di irregolarità contrattuale, impongono di continuare a rafforzare le misure di controllo e prevenzione.

Il Ministero inoltre continuerà a dedicarsi alla gestione di importanti Fondi inerenti alla materia della salute e della sicurezza.

In particolare, a decorrere dall'anno 2026, con apposito Avviso pubblico, da adottarsi con decreto del Direttore generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e per le politiche assicurative, si provvederà al **finanziamento di interventi, a valere sul Fondo di cui all'articolo 1, commi 392 e 393 della legge 30 dicembre 2024, n. 207**, organizzati dalle imprese per incentivare la realizzazione di programmi di *screening* e di prevenzione di malattie cardiovascolari e oncologiche, comprese le relative campagne di formazione e informazione, nonché a favorire l'acquisizione di defibrillatori semiautomatici e automatici.

Inoltre, tenuto conto l'importanza di proseguire nella diffusione della cultura e dei valori della salute e sicurezza nei luoghi di studio, vita e lavoro attraverso iniziative di sensibilizzazione, responsabilizzazione e promozione della prevenzione, nell'annualità 2026 entrerà in vigore il **nuovo Protocollo d'intesa tra il Ministero dell'istruzione e del merito, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, l'Ispettorato nazionale del lavoro e l'INAIL**, volto alla realizzazione di proposte progettuali, educative e didattiche destinate agli studenti, in particolare a quelli che sono prossimi all'inserimento nel mondo del lavoro o che sono coinvolti nei percorsi *formazione scuola lavoro*.

Si concluderà, altresì, la **terza 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, ed in collaborazione con INAIL, con la prospettiva di renderla una costante iniziativa in favore dei giovani.

Parimenti, si proseguirà nelle attività di **rafforzamento e cooperazione tra le banche dati delle pubbliche amministrazioni nell'ambito dell'implementazione del Sistema informativo nazionale per la prevenzione (SINP)**, anche mediante l'aggiornamento del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro della salute di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 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".*

Nel 2026 assume carattere strutturale l'integrazione dei sistemi informativi a supporto della prevenzione e della vigilanza, anche attraverso la progressiva realizzazione di una Piattaforma Ispettiva unica, volta a :

- Integrare le informazioni provenienti da MLPS, INL, INPS e INAIL;
- Orientare le attività ispettive sulla base di modelli di rischio e indicatori oggettivi;
- Rafforzare il coordinamento interistituzionale e l'efficacia dei controlli.

L'annualità corrente vedrà anche l'operatività del **Piano integrato per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro anno 2026**, che - nel solco ed in linea con quanto contenuto nel precedente Piano integrato 2025 – è stato elaborato secondo una visione prospettica, volta a prendere in considerazione non solo i lavoratori di oggi, ma anche quelli di domani, mediante la previsione di

attività trasversali e di immediata applicazione che guardino al mondo del lavoro, delle imprese e della scuola e che siano improntate alla prevenzione e alla formazione, alla sensibilizzazione e alle azioni concrete di contrasto alle irregolarità. La definizione delle azioni e delle attività riportate nel Piano integrato anno 2026 trova quindi origine nella consapevolezza che la garanzia della sicurezza sul lavoro richieda la costruzione di un sistema integrato e composto di molteplici elementi: l'aggiornamento continuo rispetto alle forme del lavoro che cambia; la formazione di una coscienza diffusa di responsabilità, propria e verso gli altri; l'individuazione di regole comportamentali chiare e precise; l'accurata vigilanza e sorveglianza sui posti di lavoro affinchè tali regole vengano rispettate.

Infine, nel corso del 2026, il Ministero continuerà a dedicare attenzione alla questione all'emergenza climatica. Nel corso del 2025, al fine di scongiurare infortuni e malattie professionali connesse all'emergenza climatica, garantendo al contempo la necessaria prosecuzione delle attività produttive, è stato adottato il "*Protocollo quadro per l'adozione delle misure di contenimento dei rischi lavorativi legate alle emergenze climatiche negli ambienti di lavoro".* Durante il 2026, il Ministero dovrà garantire ogni utile iniziativa in materia anche al fine di supportare l'efficacia del citato protocollo, nonché ai fini della verifica e, ove occorra, dell'aggiornamento.

## 5) 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 nel corso del 2026, proseguirà l'attività diretta al monitoraggio sull'attuazione del Piano nazionale, in particolare sull'attuazione degli obiettivi previsti in corrispondenza delle cinque Linee di intervento descritte nella *road map*.

In particolare, nel corso dell'anno 2026 si continuerà a promuovere un'attività ispettiva mirata alla lotta al sommerso, con una programmazione orientata a contrastare e prevenire fenomeni distorsivi in materia di lavoro e di legislazione sociale di più grave allarme sociale.

In quest'ottica si continuerà a porre in essere azioni volte ad implementare il Portale del lavoro sommerso (PNS) una piattaforma strategica istituita dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, gestito dall'INL e finanziata dal PNRR che centralizza i dati di INL, INPS, INAIL e Forze dell'ordine per combattere il lavoro irregolare, integrando banche dati esistenti per una condivisione efficace e

controlli coordinati, nonché si procederà al favorire lo sviluppo dei cruscotti di interrogazione del Portale e consultazione dei dati, al fine di favorire la più ampia fruizione da parte dei soggetti istituzionali preposti all'attività di vigilanza.

Nel corso del 2026, si procederà all'individuazione dei soggetti terzi che possono consultare il Portale e della tipologia di dati dagli stessi consultabili.

### Aggiornamento 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.

In attuazione della predetta normativa, è stata costituita, presso il Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione generale, il personale e i servizi, la struttura di supporto, posta alle dirette dipendenze del Commissario straordinario fino al 31 dicembre 2026, che opera in posizione di indipendenza funzionale. 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 2026 si procederà a dare attuazione ai progetti in materia di alloggi per i lavoratori del settore agricolo.

Nel corso del 2026, inoltre, si dovrà procederà all'aggiornamento e allo sviluppo del Piano nazionale di contrasto allo sfruttamento lavorativo e al caporalato in agricoltura, in sinergia con tutti gli attori che compongono il Tavolo Caporalato. 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. Saranno attivati nuovi interventi e proseguirà altresì il lavoro di monitoraggio delle progettualità in corso di realizzazione promossi dal Ministero per la promozione del lavoro dignitoso in tutti i settori lavorativi.

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.

L'azione di contrasto al caporalato viene ulteriormente rafforzata nel 2026 mediante l'utilizzo integrato delle basi dati disponibili e l'impiego di modelli analitici avanzati, anche in raccordo con:

- Il Sistema informativo per la lotta al caporalato;
- La piattaforma ispettiva unica;
- Il Data Warehouse del Ministero.

## 6) AMMORTIZZATORI SOCIALI E TRANSIZIONE PRODUTTIVA

### 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.
In tale prospettiva, la messa a terra della procedura del c.d. "ammortizzatore unico", anche in forma emergenziale, costituisce un presupposto abilitante per assicurare tempestività, trasparenza e tracciabilità dei procedimenti nei casi in cui si verifichino eventi straordinari o eccezionali che richiedano l'attivazione immediata di misure, servizi e prestazioni in favore dei lavoratori dipendenti e autonomi colpiti, consentendo al contempo un monitoraggio in tempo reale dell'andamento della spesa e della platea dei beneficiari e una più efficace capacità di indirizzo e coordinamento delle amministrazioni competenti.
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 dell'applicativo telematico dedicato alla misura di sostegno al reddito del fermo pesca, obbligatorio e nonché dell'applicativo relativo agli sgravi contributivi, denominato *sgravicdsonline.*

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

Nel corso del 2026, 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 continuerà ad avvalersi di una Struttura di coordinamento presso l'Ufficio di Gabinetto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.
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, continuerà a consentire di 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 continuerà a verificare e a 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 PREVIDENZA DI PRIMO E SECONDO PILASTRO

La legge di bilancio per il 2026 ha introdotto interventi in materia di previdenza complementare, rafforzando il ruolo del secondo pilastro anche attraverso misure volte a favorire una più ampia e consapevole partecipazione alle forme pensionistiche complementari e a valorizzarne la funzione di adeguatezza delle prestazioni, con particolare attenzione alle giovani generazioni e alle carriere discontinue. In tale quadro, sono stati previsti interventi di semplificazione e di maggiore flessibilità delle prestazioni, nonché misure per sostenere l'integrazione tra previdenza obbligatoria e previdenza complementare.

In riferimento alla disciplina sul conferimento del TFR, la manovra ha ulteriormente valorizzato il TFR come strumento di accumulo previdenziale, anche attraverso meccanismi che rendono più tempestiva l'eventuale adesione alle forme complementari, nel rispetto della libertà di scelta dei lavoratori, accompagnando tali innovazioni con strumenti di trasparenza e informazione a supporto di lavoratori e datori di lavoro.

La legge di bilancio ha, inoltre, rafforzato i presìdi di correttezza gestionale del sistema della previdenza complementare, anche in un'ottica di tutela degli iscritti.

Relativamente al sistema pensionistico obbligatorio, gli interventi si dovranno collocare in una prospettiva di manutenzione responsabile dell'equilibrio complessivo già raggiunto e si ispirano al principio del leale affidamento, salvaguardando i diritti maturati e consolidando gli strumenti di tutela per i lavoratori in condizioni di maggiore fragilità, anche attraverso il mantenimento dei principali canali di flessibilità in uscita e delle misure dedicate.

In tale contesto, assume rilievo il monitoraggio costante degli adeguamenti automatici dei requisiti pensionistici alla speranza di vita, mantenendo aperto il confronto istituzionale su eventuali correttivi, in continuità con l'indirizzo volto a considerare le specificità delle attività gravose e usuranti.

Di particolare rilevanza risulta, inoltre, l'attenzione al tema dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto dei dipendenti pubblici, nella prospettiva di una progressiva riduzione delle tempistiche di erogazione, in coerenza con i principi affermati in sede costituzionale.

Occorre proseguire, infine, nel sostegno a misure che favoriscono la permanenza volontaria al lavoro e la valorizzazione delle competenze, anche nella logica di una gestione ordinata delle transizioni occupazionali e previdenziali.

Il complesso delle politiche previdenziali si inserisce, infatti, in una strategia più ampia di rafforzamento dell'occupazione stabile, dell'incremento dei salari e della qualità del lavoro, riconoscendo il legame strutturale tra dinamica del mercato del lavoro e sostenibilità del sistema previdenziale, con particolare attenzione ai giovani e alle donne, anche ai fini della riduzione del divario pensionistico di genere.

Resta centrale un confronto stabile e trasparente con le parti sociali, gli enti previdenziali e le realtà coinvolte, al fine di delineare un percorso strutturato, coerente con l'evoluzione del mercato del lavoro e con gli obiettivi di sostenibilità ed equità intergenerazionale.

## 8) ECONOMIA SOCIALE E INTEGRAZIONE LAVORATIVA

### Interventi a favore del terzo settore

A distanza di circa quattro anni dall'avvio del Registro unico nazionale del Terzo settore (RUNTS), gli Enti del Terzo settore costituiscono ad oggi, all'interno dell'ampio universo del *non profit*, un insieme variegato e capillarmente diffuso sul territorio nazionale. Secondo i dati aggiornati al 31 dicembre 2025 risultano iscritti al Registro circa 140mila enti. Tale contesto è ulteriormente caratterizzato da prospettive di ulteriore incremento del numero degli iscritti al RUNTS per effetto della soppressione, dal 1° gennaio 2026, dell'Anagrafe unica delle Onlus tenuta dall'Agenzia delle Entrate ed è accompagnato da un'azione di sensibilizzazione da parte degli Uffici RUNTS, in continuità con quanto operato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. In tal senso, nell'ambito del nuovo regime fiscale conseguente alla *Comfort letter* dell'8 marzo 2025 della Commissione Europea, le Onlus che intenderanno continuare ad operare come enti del Terzo settore dovranno presentare entro il 31 marzo 2026 la domanda di iscrizione al RUNTS.

Dal contesto delineato, in cui convivono grandi organizzazioni strutturate e piccole realtà radicate localmente, emerge come il Terzo settore per la sua diffusione capillare sul territorio e la pluralità di forme organizzative occupi un ruolo sempre più centrale nella società italiana, nell'ottica di perseguire efficacemente finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale. In particolare, per la sua capacità di generare occupazione e di coinvolgere i cittadini nella promozione del bene comune, opera da protagonista nel quadro generale dell'economia sociale, rispetto al quale è in fase di finalizzazione da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze in sinergia con il Ministero del lavoro il Piano nazionale dell'economia sociale, in recepimento della Raccomandazione UE del 27 novembre 2023.

Per altro verso, nel solco dell'attuazione normativa già condotta nel 2025 con la definizione della disciplina dei controlli sugli enti del Terzo settore, anche attraverso il coinvolgimento non solo degli uffici statali e regionali del RUNTS, ma anche delle reti associative nazionali e dei centri di servizio per il volontariato, dovrà essere rafforzata la fiducia dei cittadini sulla conformità alla legge degli enti iscritti al RUNTS, fiducia già supportata dalla trasparenza e libera accessibilità al registro stesso.

Nel contempo proseguirà l'impegno volto a dare piena attuazione al diritto del Terzo settore, attraverso un metodo basato sulla collaborazione leale tra i diversi livelli di *governance* e sul dialogo sociale con tutti gli stakeholder. Le iniziative portate avanti avranno lo scopo sia di intercettare nuove realtà, sia di accompagnare quelle tradizionalmente attive in un percorso di evoluzione secondo il vigente impianto normativo.

Il Consiglio Nazionale del Terzo Settore continuerà a rappresentare il principale luogo di confronto con le organizzazioni del settore, anche in un'ottica di elaborazione di proposte utili a valorizzare pienamente il ruolo sociale degli enti del Terzo settore (ETS) e a sostenere la crescita complessiva del comparto.

Parallelamente, grazie anche ai lavori dell'Osservatorio nazionale sull'amministrazione condivisa — costituito per promuovere l'applicazione degli strumenti previsti dal titolo VII del Codice del Terzo settore — verrà portato avanti un importante percorso di consolidamento culturale che coinvolgerà sia le amministrazioni pubbliche sia gli stessi ETS, al fine di potenziare le competenze operative degli attori impegnati nei processi di coprogrammazione e coprogettazione. Il rafforzamento sinergico, da un lato, della *capacity building* degli enti territoriali e, dall'altro, della proattività e della capacità propositiva degli ETS, secondo la logica dell'amministrazione condivisa potrà permettere, attraverso la declinazione dell'azione amministrativa "per relazioni" a livello nazionale e territoriale, di fornire risposte più efficaci ai bisogni delle comunità.

Un rafforzamento significativo del sostegno alle attività di interesse generale può essere fornito dalla messa in campo di misure volte ad agevolare l'accesso al credito da parte degli ETS: in tale prospettiva, nel corso del 2026, entrerà a regime la Sezione speciale del Fondo di garanzia per gli ETS istituita ai sensi dell'articolo 15-bis, comma 1, lettera d), del decreto-legge 18 ottobre 2023, n. 145, convertito dalla legge 15 dicembre 2023, n. 191, da disciplinarsi mediante apposito accordo tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero delle imprese e del made in Italy e il Ministero dell'economia e delle finanze.

Lo strumento consente di ridurre le barriere all'intermediazione finanziaria che spesso penalizzano gli ETS, in ragione della loro struttura giuridica e della limitata patrimonializzazione. Attraverso la Sezione speciale, gli ETS possono migliorare la propria capacità di investimento e di programmazione, rafforzando la sostenibilità economico-finanziaria delle proprie attività e aumentando l'impatto sociale degli interventi realizzati. In tal modo, il Fondo di garanzia potrà contribuire a valorizzare il ruolo del Terzo settore quale attore strategico delle politiche sociali, favorendo un utilizzo più efficace delle risorse pubbliche e private e sostenendo la crescita di un'economia orientata al bene comune.

In quest'ottica, assume un rilievo strategico anche il tema della valutazione dell'impatto sociale, intesa come insieme di metodologie e strumenti finalizzati a misurare e analizzare gli effetti generati dagli interventi degli ETS sui beneficiari, sulle comunità e sui territori di riferimento. La valutazione

dell'impatto sociale non si limita alla rendicontazione dei risultati conseguiti, ma consente di comprendere in modo sistematico quali cambiamenti siano effettivamente attribuibili alle attività svolte, in che misura essi rispondano ai bisogni sociali e come possano essere migliorati nel tempo.

L'adozione di pratiche strutturate di valutazione dell'impatto sociale rappresenta un fattore abilitante per il miglioramento dell'azione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che troverà applicazione, in continuità con il percorso avviato lo scorso anno, anche sugli interventi che saranno finanziati nel 2026.

### Canali di ingresso per lavoro e politiche di integrazione

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 nell'ambito del Piano Mattei.

Proseguirà l'implementazione della riforma degli ingressi avviata dal Governo con il DL 20/2023 e perfezionata con i DL 145/2024 e 146/2025. Saranno ulteriormente potenziati la stima e l'aggiornamento della quantificazione del fabbisogno per i flussi, realizzati tramite nuovi strumenti di *labour market intelligence* e consultazione delle Parti Sociali. In un'ottica di ampliamento e diversificazione dell'offerta di programmi di formazione professionale e civico-linguistica nei Paesi Terzi, sarà assicurato un confronto costante con i soggetti promotori. Sarà garantito il monitoraggio dei decreti flussi 2023-2025 e 2026-2028 e degli esiti occupazionali dei lavoratori entrati in Italia tramite i diversi canali.

Si promuoverà l'inclusione socio-lavorativa e la partecipazione dei cittadini non comunitari e delle loro famiglie, anche in collaborazione con Regioni, Comuni e Parti Sociali e con interventi dedicati ai minori, 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) TUTELA DEL LAVORO SUBORDINATO E AUTONOMO

### Interventi di sostegno e di tutela del comparto

Nel corso del 2026 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.

Anche per il 2026, 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.

### Linee di intervento per il rafforzamento della qualità e della stabilità dei rapporti di lavoro.

Nel corso del 2026 proseguirà l'attività di monitoraggio sistematico della normativa in materia di lavoro, con l'obiettivo di garantire la piena tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, siano essi autonomi o subordinati, indipendentemente dalla qualificazione formale del rapporto. Tale attività si inserisce in una più ampia prospettiva volta anche ad assicurare condizioni occupazionali eque e coerenti con i principi della parità di genere e di non discriminazione retributiva, affermati a livello nazionale ed europeo.
Particolare rilievo assumerà la definizione di una strategia organica capace di orientare, in modo unitario e coerente, le politiche occupazionali. Tale strategia avrà come obiettivo primario la promozione di un'occupazione stabile, duratura e di qualità, fondata su rapporti di lavoro che garantiscano continuità.
reddituale, sostenibilità e adeguata protezione sociale. A tal fine, saranno oggetto di specifica attenzione i fenomeni della precarietà, della frammentazione dei rapporti di lavoro e del ricorso eccessivo a forme contrattuali discontinue, che incidono negativamente sulla vita professionale e sulle prospettive previdenziali degli individui.
Una parte centrale dell'azione programmata riguarderà le giovani generazioni e le lavoratrici, categorie che maggiormente subiscono gli effetti delle dinamiche occupazionali instabili e delle disparità presenti nel mercato del lavoro. Promuovere percorsi lavorativi continui e tutelati significa, infatti, garantire non solo opportunità professionali adeguate, ma anche condizioni contributive tali da consentire, nel lungo periodo, il raggiungimento di un trattamento pensionistico dignitoso e sostenibile.
Tale impegno si lega, inoltre, a una visione di più ampio respiro, che riconosce la stabilità lavorativa come elemento strategico per contrastare la perdita di capitale umano, fenomeno che negli ultimi anni ha inciso significativamente sulla competitività del Paese. Favorire l'occupazione di qualità e trattenere i giovani sul territorio nazionale rappresenta una leva decisiva per sostenere la crescita economica, contrastare il fenomeno del labour shortage e incentivare un andamento demografico

più equilibrato, in un contesto segnato da forti criticità connesse alla denatalità e all'invecchiamento della popolazione.
In tale quadro, si perseguirà la promozione di misure e indirizzi normativi orientati a far sì che la disciplina del lavoro risulti idonea a rispondere alle sfide attuali e future della società, rafforzando al contempo il sistema produttivo e il tessuto sociale del Paese.

### Digitalizzazione, algoritmi e tutela del lavoro nelle piattaforme digitali

L'accelerazione dei processi di digitalizzazione sta incidendo in maniera significativa sull'evoluzione del mondo del lavoro, contribuendo, da un lato, all'incremento della produttività e della flessibilità organizzativa e, dall'altro, determinando l'emersione di nuove sfide in termini di occupazione e condizioni di lavoro. In tale contesto, lo sviluppo e la diffusione di tecnologie basate su algoritmi, inclusi i sistemi di monitoraggio automatizzato e i sistemi decisionali automatizzati, hanno favorito la nascita e la rapida espansione delle piattaforme di lavoro digitali.
Il lavoro mediante piattaforme digitali si configura come un fenomeno articolato e fortemente eterogeneo, sia con riferimento alle tipologie di piattaforme, ai settori economici coinvolti e alle attività svolte, sia con riferimento ai profili professionali delle persone che operano attraverso tali modelli organizzativi.
Le nuove forme di interazione digitale e l'impiego delle tecnologie nel contesto lavorativo possono rappresentare importanti opportunità di accesso a forme di occupazione dignitose e di qualità. Tuttavia, in assenza di un adeguato quadro regolatorio, esse possono altresì generare criticità, quali distorsioni nella corretta qualificazione dei rapporti di lavoro, forme pervasive di controllo e sorveglianza tecnologica, un accrescimento degli squilibri di potere e una ridotta trasparenza dei processi decisionali automatizzati.
Tali dinamiche possono comportare rilevanti rischi per la tutela delle condizioni di lavoro dignitose, per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, per la parità di trattamento e per la salvaguardia del diritto alla riservatezza dei lavoratori in grado di vanificare la positività dello strumento. In tale prospettiva, si conferma la necessità di promuovere la corretta qualificazione dei rapporti di lavoro nell'ambito dell'economia delle piattaforme, indipendentemente dalla natura autonoma o subordinata del rapporto, assicurando adeguati livelli di tutela, favorendo la formalizzazione dei rapporti di lavoro e prevenendo fenomeni di dumping sociale a carico delle imprese e dei lavoratori.

## 10) GOVERNANCE, DIGITALIZZAZIONE E TRASPARENZA AMMINISTRATIVA

### 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.

Nel 2026 la governance dei sistemi informativi, dei dati e dell'intelligenza artificiale, è ricondotta a un presidio unitario, assicurato dalla Direzione generale per l'innovazione e l'organizzazione digitale, la statistica e la ricerca al fine di garantire la coerenza e l'architettura e interoperabilità dei sistemi, per assicurare la qualità, la sicurezza e la valorizzazione del dato pubblico e al fine di rendere misurabili gli impatti delle politiche attraverso indicatori condivisi.

### Sviluppo e rafforzamento delle strategie di comunicazione

Con particolare riferimento alle strategie di comunicazione, nel corso del 2026, si indicano di seguito le principali linee di azione del Dicastero.

### Comunicazione pubblica come leva strategica di policy

Dovrà essere valorizzata la comunicazione pubblica quale funzione strategica trasversale, integrata nei processi di definizione, attuazione e valorizzazione del Ministero, superando approcci meramente informativi per orientarsi verso una comunicazione di servizio, finalizzata a rendere le politiche strategiche del Ministero, comprensibili, accessibili e utilizzabili dai cittadini.

### Centralità del cittadino e accessibilità dell'informazione

Andrà promossa una comunicazione user-centric, basata sui bisogni informativi concreti di cittadini, imprese e stakeholder, rafforzando l'uso di un linguaggio chiaro, riducendo tecnicismi e frammentazione informativa e garantendo l'accessibilità dei contenuti (disabilità, alfabetizzazione digitale, multilinguismo).

### Trasformazione digitale e multicanalità

Bisognerà sviluppare una strategia di comunicazione multicanale, che integri sito istituzionale, social media, servizi digitali e canali tradizionali. Valorizzare i canali digitali come strumenti di dialogo e interazione, non solo di diffusione unidirezionale. Promuovere l'uso dei dai (analytics) per migliorare efficacia, targeting e valutazione dell'impatto comunicativo.

### Comunicazione come strumento di trasparenza e fiducia

Dovrà essere rafforzato il ruolo della comunicazione nella trasparenza amministrativa, nella rendicontazione delle politiche e nell'accountability. Inoltre, dovrà essere costante l'impegno nel contrastare disinformazione e interpretazioni errate attraverso informazioni ufficiali chiare, tempestive e verificabili, contribuendo alla costruzione di un rapporto di fiducia tra istituzioni e cittadini.

### Valorizzazione delle competenze e professionalizzazione

Nel corso del 2026, bisognerà investire nella formazione continua del personale impegnato nella comunicazione pubblica, con particolare attenzione alle competenze digitali, narrative e di crisis communication, promuovendo la figura professionale dei comunicatori pubblici all'interno dell'amministrazione. Inoltre, dovrà essere favorita la collaborazione interdisciplinare tra comunicazione, policy maker e strutture tecniche.

### Comunicazione delle politiche del lavoro come servizio pubblico essenziale

La comunicazione sulle politiche del lavoro e sociali dovrà essere orientata come strumento di inclusione, capace di raggiungere anche i soggetti più fragili e dovrà garantire chiarezza sui diritti, opportunità, servizi e adempimenti, riducendo il rischio di esclusione informativa. Inoltre, dovrà essere rafforzata la comunicazione preventiva e accompagnatoria rispetto all'introduzione di nuove misure.

### Monitoraggio e valutazione

Dovranno essere introdotti criteri di valutazione dell'efficacia della comunicazione, legati alla comprensione, all'utilizzo dei servizi e alla soddisfazione degli utenti e i risultati del monitoraggio dovranno essere utilizzati per orientare le scelte comunicative e migliorare l'azione amministrativa.

### Proseguire nel perseguimento dell'obiettivo della 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.

Il monitoraggio degli effetti delle misure adottate, condotte principalmente tramite i dati della Piattaforma dei Crediti Commerciali (PCC) mostra un netto miglioramento nei tempi medi di pagamento per l'anno 2025, rispetto ai dati dell'anno precedente.

Costante nel corso del 2026 sarà l'azione del Ministero nel garantire il rispetto di tale tempistica e delle misure previste nel citato Piano e di quanto previsto negli atti di programmazione, la cui attuazione, sviluppo e monitoraggio dovrà essere garantita anche nel corso del 2026.

### Sviluppo delle politiche di reclutamento e di gestione del capitale umano

Anche nel corso del 2026, 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 continuare a prevedere misure volte a rafforzare 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) GOVERNANCE MINISTERIALE E EFFICIENZA DEI PROCESSI AMMINISTRATIVI

### Consolidamento e monitoraggio degli effetti derivanti dal riassetto organizzativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Come noto, 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, con l'adozione del decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75, convertito con modificazioni dalla legge 10 agosto 2023, n. 112.

Ed invero, 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.

Il nuovo assetto organizzativo del Ministero si è fondato essenzialmente su due capisaldi.

- in primo luogo, il passaggio da una struttura per direzione generali ad una struttura di tipo dipartimentale. il Ministero, infatti, a seguito del processo di riorganizzazione, risulta articolato in tre Dipartimenti;

- in secondo luogo, il trasferimento delle funzioni espletate dall'Agenzia nazionale delle politiche attive del lavoro al Ministero, con conseguente soppressione della medesima Agenzia. Al riguardo, 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, 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.

Durante il 2025, sono stati adottati gli ulteriori atti necessari ai fini della definizione del citato processo di riorganizzazione, quali il decreto ministeriale recante l'individuazione degli Uffici dirigenziali di livello non generale del Dicastero.

Nel corso del 2026, tenuto conto del predetto processo di riorganizzazione del Ministero, seguirà una fase di consolidamento e monitoraggio degli effetti derivanti dal riassetto organizzativo del Ministero, nel corso della quale dovrà continuare ad essere garantita una costante attività di raccordo tra le varie strutture e con gli altri Enti coinvolti nel perseguimento delle politiche di questo Ministero, anche quali l'Inapp e Sviluppo lavoro Italia S.p.A.

### Innovazione dei processi operativi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Nel corso del 2026, inoltre, l'azione del Ministero sarà orientata all'innovazione dei processi operativi e dei modelli di lavoro, al fine di accrescere la qualità, la tempestività e la trasparenza

dell'azione amministrativa, garantendo continuità dei servizi e capacità di risposta anche in presenza di variazioni improvvise della domanda, vincoli di bilancio o situazioni emergenziali.

L'evoluzione del mercato del lavoro e il rapido sviluppo delle tecnologie digitali rendono necessario un salto di qualità nei metodi e nelle pratiche operative della Pubblica amministrazione, riducendo le attività a basso valore aggiunto, rendendo più tracciabili decisioni e tempi, migliorando l'accesso a dati e atti e valorizzando competenza specialistiche trasversali attraverso modelli più cooperativi e orientati ai risultati. In tale quadro, l'approccio "*agile, smart e logisticamente adattivo*" sarà assunto quale principio guida per organizzare il lavoro per priorità e livelli di servizio, bilanciando carichi e capacità, e favorendo l'integrazione tra strutture centrali e territoriali.

L'innovazione dei modelli di lavoro passerà, in particolare, per le seguenti linee di indirizzo:

1) **Progettazione di sistemi gestionali integrati**. Sarà promossa la costruzione di un ecosistema gestionale unitario, orientato, a tendere, a un'unica piattaforma sulla quale innestare verticalmente i gestionali tematici, assicurando interoperabilità, coerenza dei dati, tracciabilità dei flussi documentali e omogeneità degli standard operativi. La piattaforma dovrà interfacciarsi con le principali piattaforme pubbliche, abilitando lo scambio informativo, la dematerializzazione e la riduzione delle duplicazioni istruttorie. A supporto del governo dei processi saranno sviluppati e implementati cruscotti direzionali, KPI e sistemi di monitoraggio (anche con alert), così da rendere misurabili tempi di attraversamento e tempi procedimentali, qualità del servizio e saturazione dei carichi anche al fine di garantire un efficace controllo di gestione secondo il modello di relativa governance sviluppato nel 2025 e di avviare la misurazione della performance complessiva e individuale, in forma digitalizzata. In particolare, in tale ambito verrà implementato il nuovo sistema di gestione documentale trasversale a tutte le funzioni del ministero con l'obiettivo di semplificare ed ottimizzare la gestione dei processi di lavoro e gli iter amministrativi.
2) **Nuovo design degli spazi di lavoro.** Sarà avviata una riprogettazione degli ambienti in funzione di setting differenziati e dinamici, coerenti con il lavoro per processi e per obiettivi: spazi dedicati alla progettazione e alla collaborazione, spazi per il confronto con stakeholder, ambienti per analisi e valutazione, aree per attività amministrative e di istruttoria, oltre a spazi abilitanti il lavoro integrato tra personale in presenza e in remoto. Saranno valorizzati modelli di fruizione flessibile degli ambienti (scrivanie e sale prenotabili), favorendo al contempo la disponibilità di ambienti per la formazione continua e di "break formativi", utili a consolidare pratiche comuni, trasferire competenze e alimentare comunità di pratica.
3) **Formazione personalizzata, benessere organizzativo e accompagnamento al cambiamento**. Accanto alla formazione a catalogo, sarà rafforzata una progettazione di percorsi personalizzati, finalizzati ad accompagnare il processo complessivo di trasformazione dell'organizzazione, con moduli mirati su competenze digitali, gestione dei processi, analisi dei data, change management e nuovi modelli di coordinamento.
   In tale ambito, sarà valorizzata la dimensione del benessere del personale quale fattore abilitante del lavoro, promuovendo iniziative orientate all'equilibrio tra carichi e capacità, alla qualità delle relazioni, alla prevenzione dei rischi psicosociali e alla

conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche in coerenza con l'evoluzione del lavoro agile e delle modalità ibride. I percorsi saranno costruiti in coerenza con i fabbisogni delle strutture e con l'evoluzione dei processi, favorendo apprendimento "on the job", affiancamenti, laboratori operativi e strumenti di knowledge management (basi di conoscenza, check-list, guide operative). In questo contesto, l'inserimento efficace del personale neoassunto e la valorizzazione delle risorse interne con competenze chiave rappresentano fattori determinanti per garantire continuità operativa, qualità delle prestazioni e capacità di risposta alle nuove esigenze per: ridurre i tempi di adattamento dei neoassunti, accelerando l'acquisizione delle competenze; sostenere la mobilità interna come leva di flessibilità e ottimizzazione delle risorse; promuovere l'employer branding e la motivazione, elementi chiave per la retention.

Nel rispetto della sicurezza e della protezione dei dati, sarà favorita l'adozione di strumenti di automazione e assistenti digitali a supporto della ricerca, redazione, classificazione e controllo di coerenza, al fine di liberare risorse per attività di analisi, vigilanza e presidio delle politiche.

Sarà inoltre promossa una cultura del miglioramento continuo attraverso cicli di sperimentazione e valutazione, analisi dei colli di bottiglia e ascolto strutturato di cittadini e stakeholder, anche mediante strumenti di customer satisfaction.

## 12) INNOVAZIONE TECNOLOGICA E INTELLIGENZA ARTIFICIALE

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.

Data la rilevanza strategica che l'intelligenza artificiale avrà in molteplici settori, è stata prevista la costituzione di un apposito Osservatorio che ha lo scopo di valutare l'impatto dell'Intelligenza Artificiale sul mercato del lavoro e 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. Considerato l'impatto sul mercato del lavoro ed in ogni settore in cui si esplicheranno le attività lavorative, nel corso del 2025 sono state poste la basi per lo sviluppo dell'utilizzo dell'intelligenza artificiale nel settore delle politiche del lavoro. A seguito dell'approvazione della legge 23 settembre 2025, n. 205, recante "*Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale*" ha appreso avvio l'attività diretta all'istituzione, tramite apposito decreto ministeriale, di una nuova versione dell'Osservatorio sull'adozione dei sistemi di Intelligenza Artificiale nel mondo del lavoro, promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Questo organismo istituzionale si sviluppa con l'obiettivo di favorire il dialogo tra tutti gli "attori coinvolti", per analizzare e anticipare le trasformazioni in atto e orientare le decisioni di politica pubblica e gli interventi, allo scopo di supportare cittadini e imprese nell'adozione dell'IA.

L'Osservatorio sull'adozione dei sistemi di Intelligenza Artificiale (IA) nel mondo del lavoro nasce per monitorare e analizzare concretamente l'impatto delle tecnologie di IA su aziende e lavoratori, fornendo strumenti pratici per un'integrazione efficace e sostenibile. L'iniziativa si colloca nella strategia complessiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS) che punta a sostenere attivamente gli attori del mondo del lavoro durante questa fase di profonda trasformazione tecnologica.

Le attività dell'Osservatorio sono svolte in conformità con le direttive nazionali ed europee, tra cui la Strategia Italiana per l'Intelligenza Artificiale 2024-2026 e l'AI Act, nonché con i principi e le misure adottati in occasione del G7 Lavoro e Occupazione tenutosi a Cagliari.

Attraverso studi dettagliati e analisi costanti, l'Osservatorio individua i settori e le professioni maggiormente influenzati dall'introduzione dell'Intelligenza Artificiale, proponendo soluzioni concrete per gestire questi cambiamenti. Inoltre, l'Osservatorio partecipa attivamente alla definizione di strategie nazionali per favorire un'adozione consapevole ed equilibrata delle tecnologie IA nelle aziende e nelle istituzioni.

Un aspetto centrale del lavoro dell'Osservatorio è la formazione. Per permettere a lavoratori e aziende di sfruttare al meglio le opportunità offerte dall'Intelligenza Artificiale, l'Osservatorio individua le competenze più richieste dal mercato e promuove iniziative formative mirate alla riqualificazione professionale.

L’Osservatorio punta così a trasformare l’Intelligenza Artificiale in un'opportunità concreta di crescita per le imprese e di miglioramento delle competenze per i lavoratori. Raccoglie e analizza dati specifici sull’utilizzo dell’IA in diversi settori economici, confrontando la situazione italiana con esperienze internazionali e individuando le pratiche migliori da adottare.

Grazie a queste attività, l’Osservatorio diventa un punto di riferimento strategico, capace di accompagnare imprese e lavoratori verso un futuro lavorativo più innovativo, produttivo e sostenibile.

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.

Nel 2026 l'azione sull'intelligenza artificiale evolve da una dimensione prevalentemente analitica a un utilizzo operativo e sistemico, in coerenza con un approccio antropocentrico e responsabile.

Il citato Osservatorio sull'impatto dell'IA nel mondo del lavoro opera in stretta integrazione con l'ecosistema digitale del Ministero, utilizzando in modo strutturato i dati provenienti della piattaforma nazionale per supportare:

- La definizione delle politiche;
- Il monitoraggio degli esiti;

La valutazione di impatto delle misure adottate.

## 13) COMPETENZE E VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE (INTERNO)

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 di-pendente 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.

## QUADRO SINOTTICO DELLE PRIORITÀ POLITICHE

### Priorità politiche e linee di azione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

| PRIORITÀ POLITICHE | LINEE DI AZIONE |
|---|---|
| **1) Semplificazione e digitalizzazione dei processi correlati al rapporto di lavoro** | - Semplificazione della contrattualistica dei rapporti di lavoro e trasparenza delle condizioni di lavoro - Semplificazione degli adempimenti su piattaforme digitali con interoperabilità e precompilazione dei dati - Razionalizzazione delle agevolazioni per le assunzioni |
| **2) Politiche attive del lavoro e formazione** | - Potenziare l'incontro domanda/offerta di lavoro e la formazione, rafforzando la cooperazione con le Regioni, gli enti formatori, le agenzie per il lavoro e i privati - Sviluppare percorsi formativi personalizzati (certificazione delle competenze, apprendistato duale, tirocini) e incentivi occupazionali in sinergia pubblico-privato - Integrare strumenti di IA per migliorare il matching tra domanda e offerta, investendo in reskilling/upskilling secondo le raccomandazioni del G7 e il potenziamento delle piattaforme nazionali ( SIISL, AppLI, EDO, Fascicolo sociale Lavorativo) - Favorire l'occupazione di giovani, donne e lavoratori fragili tramite misure mirate (coaching, mentoring, voucher formativi) |
| **3) Inclusione sociale e lotta alla povertà** | - Consolidare e razionalizzare l'ADI e le misure di contrasto alla povertà estrema - Implementare ed estendere i servizi di assistenza sociale integrata (es. Assistenza Domiciliare, LEPS) potenziando gli investimenti della Missione 5 SC2 del PNRR - Sviluppo delle politiche di sostegno alle famiglie e ai servizi di cura per favorire l'inclusione sociale - Rafforzare la cooperazione con Regioni ed enti locali per la governance territoriale degli interventi di inclusione. |
| **4) Investimenti per rafforzare la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro** | – Potenziare Iniziative di sensibilizzazione e formazione per diffondere la cultura della salute e sicurezza sul lavoro e contrastare il fenomeno degli infortuni – Attuazione del *Piano integrato* per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con misure straordinarie e mirate in settori a rischio, in coerenza con la Strategia UE 2021–2027 sulla sicurezza sul lavoro – Coordinare con INAIL campagne informative e assistenza tecnica per ridurre i rischi professionali. |
| **5) Contrasto al lavoro sommerso e al caporalato** | – Aggiornamento e monitoraggio dell'attuazione della Strategia Nazionale per il contrasto allo sfruttamento lavorativo e al caporalato in agricoltura, coordinando gli interventi di prevenzione e vigilanza sul territorio – Rafforzamento dell'attività dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e delle task force dedicate al contrasto del lavoro sommerso, anche attraverso l'uso di banche dati condivise e ispezioni congiunte.- Promuovere la |

| PRIORITÀ POLITICHE | LINEE DI AZIONE |
|---|---|
| | regolarizzazione contrattuale (accordi quadro, voucher) e sensibilizzare imprese e cittadini sui costi del sommerso. |
| **6)Ammortizzatori sociali e transizione produttiva** | - Interventi in materia di sistema integrato di integrazione salariale e fondi bilaterali, assicurando continuità reddituale in caso di crisi aziendali - Promuovere la riqualificazione e mobilità professionale dei lavoratori coinvolti in ristrutturazioni, collegando formazione, fondi interprofessionali e garanzie occupazionali |
| **7)Interventi in materia di previdenza di primo e secondo pilastro** | - Interventi sul sistema pensionistico di riequilibrio dei requisiti per l'accesso ai trattamenti pensionistici con attenzione alle categorie di lavoratori più fragili - Interventi per potenziare gli investimenti nelle forme pensionistiche complementari e le adesioni alla previdenza di secondo pilastro per garantire l'adeguatezza delle prestazioni previdenziali - Monitoraggio costante sugli effetti delle politiche nazionali in ambito previdenziale |
| **8)Economia sociale e integrazione lavorativa** | - Sostenere il terzo settore con bandi, semplificazioni amministrative e formazione specifica - Facilitare i canali di ingresso legale e i percorsi di integrazione lavorativa per i migranti (percorsi formativi, tutoraggio) - Valorizzare progetti di economia circolare e impresa sociale come leve occupazionali nelle aree deboli. |
| **9)Tutela del lavoro subordinato e autonomo** | Interventi di sostegno e tutela dei lavoratori subordinati e autonomi - Misure di sostegno per i lavoratori subordinati e autonomi nelle filiere della transizione ecologica e green economy - Promuovere contratti equi (assicurando diritti e retribuzioni adeguate) e strumenti di welfare aziendale anche per collaboratori - Sostenere start-up e transizione degli autonomi verso forme più stabili di occupazione, favorendo innovazione e PMI. |
| **10)Governance, digitalizzazione e trasparenza amministrativa** | - Migliorare i processi organizzativi interni (programmazione strategica, controllo di gestione, anticorruzione, trasparenza) - Completare la digitalizzazione dei servizi interni ed esterni riducendo i tempi di pagamento - Promozione di politiche di conciliazione vita-lavoro per il personale con compiti di cura - Rafforzare la gestione delle risorse umane (reclutamento di personale, formazione continua, valutazione delle performance) per garantire alti standard di servizio. |
| **11)Governance ministeriale e efficienza dei processi amministrativi** | –Consolidamento e monitoraggio degli effetti derivanti dal riassetto organizzativo del Ministero, miglioramento del coordinamento organizzativo tra gli uffici e perfezionamento dei processi di programmazione, controllo strategico e vigilanza sulle entità e agenzie collegate – Digitalizzazione dei servizi ministeriali interni ed esterni, con piena adozione di piattaforme digitali per cittadini e imprese, e utilizzo dell'Open Data per favorire la trasparenza – Riduzione dei tempi di pagamento verso fornitori e beneficiari, assicurando il rispetto delle tempistiche e la semplificazione delle procedure di spesa – Sviluppo di politiche efficaci di reclutamento e formazione del personale, valorizzando il capitale umano e le |

| PRIORITÀ POLITICHE | LINEE DI AZIONE |
|---|---|
| | competenze all'interno dell'Amministrazione – Potenziamento delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza amministrativa, in coerenza con il Piano di prevenzione della corruzione. |
| **12)Innovazione tecnologica e Intelligenza Artificiale** | - Analizzare e monitorare l'impatto dell'intelligenza artificiale sul mercato del lavoro attraverso l'Osservatorio dedicato - Promuovere lo sviluppo e l'uso sicuro/trasparente dell'IA nelle politiche del lavoro (matching domanda/offerta, certificazione competenze) - Investire in programmi di reskilling/upskilling (in particolare competenze digitali) per garantire una transizione equa e inclusiva. |
| **13)Competenze e valorizzazione del personale (interno)** | - Rafforzare il piano formativo del personale del Ministero, sviluppando competenze tecnico-specialistiche, digitali e manageriali - Sfruttare l'IA come strumento di supporto al lavoro e alla formazione interna (learning system avanzati) - Valorizzare il merito attraverso piani di carriera chiari, politiche di recruitment efficaci e incentivi alla partecipazione ai progetti strategici del Ministero. |


MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI