

Quaderno del 29 settembre 2023

Risorse umane e sviluppo: i temi nell'agenda delle Regioni

Requisiti di accesso	24
Funzionamento della misura	25
Misure di attivazione	27
Coinvolgimento nella gestione delle misure di attivazione	29
Obblighi e decadenza	30
Lavori in corso	31

APPROFONDIMENTI

Strategia europea sull'assistenza a lungo termine: il possibile ruolo del FSE+ nell'attuazione

Strategia europea sull'assistenza a lungo termine: il possibile ruolo del FSE+ nell'attuazione	33
--	----

APPROFONDIMENTI

Innovazione sociale nella Programmazione FSE+ 2021 - 2027: interventi previsti nei PR e buone pratiche europee

Innovazione sociale nella Programmazione FSE+ 2021 - 2027: interventi previsti nei PR e buone pratiche europee	35
--	----

IN PILLOLE

Competenze verdi e digitali, “Attività e iniziative del sistema Regioni e PA”

Competenze verdi e digitali, “Attività e iniziative del sistema Regioni e PA”	37
---	----

IN QUESTO NUMERO

Risorse umane e sviluppo: i temi nell'agenda delle Regioni

Risorse umane e sviluppo: i temi nell'agenda delle Regioni

La seconda edizione del Festival delle Regioni è al centro del dialogo con Alessia Grillo, segretario generale della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome: l'appuntamento che, dal 30 settembre al 3 ottobre, porta a Torino le realtà regionali, alternando momenti di promozione territoriale a confronti istituzionali. Protagonista centrale del dialogo interistituzionale promosso nella manifestazione è il tema delle infrastrutture – materiali e immateriali – intese come strumenti per affrontare le sfide dello sviluppo.

Le principali novità delle nuove disposizioni relative a inclusione sociale e lavorativa sono prese in esame nell'approfondimento dedicato ai riflessi sui sistemi regionali del lavoro e della formazione, a seguito del decreto legge n. 48/2023, convertito nella legge n. 85/2023. Dell'intero provvedimento, abbiamo scelto di analizzare specificatamente due misure: l'Assegno di inclusione e il Supporto per la Formazione e il Lavoro, contenuti nel Capo I della legge. I due strumenti nazionali che, con caratteristiche e modalità diverse, perseguono uno stesso obiettivo: combattere la povertà ed agevolare l'inclusione socio-lavorativa.

In questo numero presentiamo, inoltre, due approfondimenti tecnici: uno dedicato al ruolo del Fse+ nell'attuazione della Strategia europea sull'assistenza a lungo termine e uno sull'Innovazione sociale nella Programmazione Fse+ 2021 – 2027.

Nel primo, oltre a un'illustrazione delle principali caratteristiche della Strategia europea sull'assistenza a lungo termine, vengono evidenziate le esperienze regionali della precedente programmazione, che per alcuni spetti rispondono già agli obiettivi indicati nella Strategia. Questo approfondimento, quindi, risponde alla logica decisa dalle Regioni di dare continuità nella programmazione Fse+ 2021-2027 ad alcune attività condotte finora ed agevola una riflessione sul contributo dei futuri Programmi alla realizzazione degli obiettivi delineati nella Strategia e nelle raccomandazioni correlate.

Nell'approfondimento dedicato all'Innovazione sociale, poi, si parte da una panoramica delle previsioni contenute nei Programmi Fse+, nazionali e regionali, e una presentazione di alcune buone pratiche realizzate dagli Stati membri della UE con il sostegno del Fse/Fse+ per arrivare a mettere in luce come i Paesi abbiano scelto approcci, ambiti politici e misure diversi. Se infatti l'obiettivo specifico resta comune, i processi di innovazione sociale hanno vissuto e stanno procedendo con risvolti e modalità diversi, soprattutto per rispondere al meglio alle esigenze specifiche dei territori.

Per la sezione *In Pillole*, infine, ci occupiamo delle attività promosse da Regioni e Province autonome sul fronte delle competenze legate alla transizione verde e digitale. A tre anni dall'avvio dell'Agenda europea per le competenze, tracciamo un primo quadro del ruolo svolto dalle Regioni in questo ambito.

INTERVISTA

Grillo (Conferenza delle Regioni), il Festival delle Regioni un'opportunità di confronto interistituzionale ampio ed aperto per lo sviluppo del Paese

Grillo (Conferenza delle Regioni), il Festival un'opportunità di confronto interistituzionale ampio ed aperto per lo sviluppo del Paese

Le infrastrutture – materiali e immateriali - come strumenti per produrre risorse di sistema fondamentali per affrontare le sfide dello sviluppo è il tema centrale dell'edizione 2023 del Festival delle Regioni, in programma a Torino dal 30 settembre al 3 ottobre. Per il secondo anno consecutivo torna l'appuntamento organizzato dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome che quest'anno, in una veste rinnovata, vede la presenza di istituzioni nazionali ed europee. Ne parliamo con Alessia Grillo, segretario generale della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome.

D: Dal digitale allo sviluppo delle risorse umane, dalla costruzione di reti allo sviluppo sostenibile: il tema delle infrastrutture copre un ampio ventaglio di aspetti economici e sociali. Quali verranno affrontati durante il Festival delle Regioni e come si articoleranno i lavori?

R: Nella II edizione del Festival ci confronteremo su mobilità, ambiente, sanità, formazione, internazionalizzazione dei territori, perché sul tema delle infrastrutture il nostro Paese ha forte necessità di sviluppo sia per rendere più attrattivi i territori, sia in riferimento alle candidature dell'Italia ad ospitare i Grandi Eventi.

Nei quattro giorni del Festival si alterneranno momenti promozionali con il “Villaggio delle Regioni” e istituzionali con presenze di grande rilievo nazionale ed europeo. Sono previste Tavole rotonde in apertura e in chiusura dei lavori e una sessione di lavoro, strutturata in cinque Tavoli tematici, a cui parteciperanno amministratori regionali, esperti, stakeholders di livello internazionale e i giovani. Quest'anno, infatti, abbiamo indetto la “Call for Ideas: i Giovani costruiscono le Regioni del futuro” perché vogliamo rendere le giovani generazioni co-protagoniste, ascoltando le loro proposte sul tema del Festival che potranno condividere nei Tavoli di lavoro.

Infine, nell'ultima giornata celebreremo i 40 anni della Conferenza Stato-Regioni con una storica seduta nel Parlamento Subalpino, che riaprirà le porte dopo oltre un secolo.

D: Collegato al Festival, per la prima volta, verrà allestito il “Villaggio delle Regioni”, uno spazio fieristico che aprirà al pubblico dal 30 settembre e potrà essere visitato fino al 2 ottobre, di cosa si tratta?

R: Il “Villaggio delle Regioni” sarà allestito a Piazza Castello in un’area di circa 2400 metri quadrati e sviluppato ricreando la forma stilizzata del profilo dell’Italia.

Nel Villaggio, i visitatori troveranno stands promozionali di ciascuna Regione e Provincia autonoma, un’area dedicata al metaverso e una alla promozione della salute attraverso lo sport. Si potrà assistere a flash mob, giochi tradizionali, eventi musicali e di promozione enogastronomica.

Infine, lunedì 2 ottobre, abbiamo previsto attività dedicate principalmente al mondo delle scuole. Invito tutti a partecipare!

D: La presenza della presidente del Parlamento europeo Roberta Metsola e delle più alte cariche dello Stato, il presidente della Repubblica Sergio Mattarella, la presidente del Consiglio Giorgia Meloni, testimonia la volontà di dialogo e confronto che le Regioni hanno da sempre perseguito, garantendo il collante tra politiche centrali ed esigenze dei diversi territori. Il Festival può essere l’occasione per rafforzare questo impegno?

R: Assolutamente sì. Il Festival rappresenta senz’altro una importantissima opportunità per un ampio e aperto confronto interistituzionale, su temi fondamentali per il nostro Paese.

Nel corso di quarantadue anni di storia della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, si sono succeduti molti Presidenti e sono cambiati spesso i colori politici, ma la collaborazione e la cooperazione, il “parlare a una sola voce” è stato il filo rosso che ha reso la Conferenza un interlocutore privilegiato del Governo.

L’importanza di fare fronte comune è poi stata nuovamente ribadita lo scorso anno quando, nel corso della I edizione del Festival, i Presidenti hanno deciso di istituzionalizzare la Conferenza con la prima, storica, Intesa attuativa dell’articolo 117, ottavo comma, della Costituzione.

D: Dalla Lombardia nel 2022, il Festival è arrivato ora in Piemonte, un appuntamento quindi itinerante, che compie un ideale viaggio tra le tante realtà territoriali: cosa rappresenta questa scelta? Quale tappa è prevista per il 2024?

R: Il Festival è un'occasione di lavoro che porta risultati concreti, l'aspetto scenografico fa da contenitore, ma il contenuto è rappresentato dalla grande partecipazione delle istituzioni, degli stakeholders e quest'anno anche dei giovani. L'obiettivo è che questo diventi un appuntamento fisso annuale, utile per fare il punto sui rapporti tra Stato e Regioni e un confronto con le forze economiche e sociali.

Il viaggio ideale che compie lega insieme culture, tradizioni ed esperienze amministrative diverse, mettendo in luce la forza, la ricchezza e la coesione dei territori del nostro Paese.

La prossima tappa del Festival sarà annunciata nell'ultima giornata dei lavori, con il consueto passaggio di consegne.

AGGIORNAMENTO

Le nuove misure di inclusione sociale e lavorativa nel decreto-legge n. 48/2023: riflessi sui sistemi regionali

Introduzione

Con il decreto-legge n. 48 del 4 maggio 2023, convertito con modificazioni nella legge n. 85 del 3 luglio 2023, sono state introdotte nuove disposizioni in materia di inclusione sociale e lavorativa, volte a completare il processo avviato con la legge n. 197/2022 (Legge di Bilancio 2023) di revisione e superamento della misura del Reddito di cittadinanza. Si apre, di fatto, una nuova fase normativa ed amministrativa, caratterizzata da una diversificazione degli strumenti di sostegno del reddito, da una differente identificazione delle platee dei destinatari degli stessi e da nuove, stringenti regole per l'attivazione delle persone, come condizione per la percezione dei sostegni. Il sistema dei servizi regionali del lavoro e della formazione viene coinvolto sul piano gestionale nell'attuazione dei dispositivi, con ricadute ed impatti che potranno essere valutati *in itinere*.

Il provvedimento, nel suo complesso, appare corposo; oltre alle misure di inclusione sociale e lavorativa, in esso sono infatti contenute disposizioni in materia di contratti e di rapporto di lavoro, in materia di tutela e sicurezza del lavoro, di incentivi all'occupazione, di ammortizzatori sociali, solo per citare alcuni esempi.

In questa sede, l'attenzione viene focalizzata sul CAPO I della legge e, in particolare, sulle misure dell'Assegno di inclusione e del Supporto per la Formazione e il Lavoro, previsti rispettivamente dall'art. 1 e dall'art. 12, che costituiscono le due nuove misure nazionali finalizzate alla lotta alla povertà e all'inclusione socio - lavorativa. Si tratta di due strumenti alla radice diversi, per finalità, impostazione e platee di riferimento, che possono trovare spazi di complementarità e coesistenza. Entrambe le misure, inoltre, presentano profili di impatto sui servizi regionali del lavoro e della formazione, in relazione alla componente di attivazione della persona che caratterizza gli strumenti e che condiziona la percezione del sostegno economico.

L'Assegno di inclusione (articoli 1 -11 della legge n. 85/2023)

Come enunciato dalla norma, l'Assegno di inclusione (cd. ADI) si configura come una misura di contrasto alla povertà, alla fragilità ed all'esclusione sociale delle fasce deboli, attraverso percorsi di inserimento sociale, nonché di formazione, lavoro e di politica attiva del lavoro.

È una misura di sostegno economico e di inclusione sociale e professionale, condizionata alla "prova dei mezzi" ed all'adesione ad un percorso personalizzato di attivazione e di integrazione sociale e lavorativa.

Viene istituito a decorrere dal 1° gennaio 2024, di fatto andando a sostituirsi al Reddito di cittadinanza che - già rimodulato dalle manovre finanziarie del 2022 e del 2023 in termini di durata, destinatari e regole di condizionalità - cesserà di dispiegare i propri effetti al 31 dicembre 2023.

Destinatari

L'impostazione dell'Assegno, da una parte, si pone in continuità con la misura del Reddito di cittadinanza, costituendo una provvidenza che viene riconosciuta ad un nucleo familiare, a richiesta di uno dei suoi componenti.

Tuttavia, a differenza dal primo, l'approccio sotteso al nuovo strumento non è universalistico, ma categoriale: l'assegno viene riconosciuto a garanzia delle necessità di inclusione dei componenti dei nuclei familiari con disabilità, dei componenti minorenni o con almeno sessant'anni di età, ovvero di componenti in condizione di svantaggio e inseriti in programmi di cura e assistenza dei servizi sociosanitari territoriali.

Quest'ultima estensione delle categorie di beneficiari è stata inserita in sede di conversione del decreto – legge, al fine di comprendere nella platea dei destinatari ulteriori situazioni composite di fragilità sociale in carico ai servizi.

Requisiti di accesso e mantenimento

La norma specifica i requisiti che, cumulativamente e congiuntamente, i nuclei familiari debbono possedere al momento della presentazione della richiesta del beneficio e per tutta la durata della sua erogazione, con riferimento, rispettivamente, alla cittadinanza, alla residenza e al soggiorno, alla condizione economica **(1)**, al godimento di beni durevoli e altri indicatori del tenore di vita, all'assenza per il richiedente di sentenze definitive di condanna ai sensi dell'articolo 444 del c.p.p. nei dieci anni precedenti la richiesta o misure cautelari personali o di prevenzione. Non ha diritto all'Assegno il nucleo familiare in cui un componente, attivabile sul piano lavorativo ai sensi dell'art. 6, comma 4, risulti disoccupato a seguito di dimissioni volontarie, nei 12 mesi successivi alla data delle dimissioni, fatte salve le ipotesi di dimissioni per giusta causa o di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Ai fini della determinazione della soglia del reddito familiare, sono disciplinate, inoltre, le modalità di calcolo ed incremento del parametro della scala di equivalenza, che viene ulteriormente elevato in presenza di componenti in condizioni di disabilità grave o non autosufficienza. La norma richiama la definizione di "nucleo familiare", ai fini del riconoscimento dell'Assegno e, in questo ambito, si introducono disposizioni *ad hoc* con riferimento alle ipotesi di coabitazione, separazione o divorzio, nonché previsioni specifiche per i soggetti inseriti in percorsi di protezione nel caso di violenza di genere. Infine, si specifica la non rilevanza ai fini della determinazione del valore del reddito familiare dei trattamenti assistenziali percepiti dai componenti del nucleo familiare **(2)**.

L'Assegno di inclusione è compatibile con il godimento di ogni strumento di sostegno al reddito per la disoccupazione involontaria, ove ricorrano le condizioni. Ai fini del diritto al beneficio e della definizione dell'ammontare del medesimo, gli emolumenti percepiti rilevano secondo quanto previsto dalla disciplina dell'ISEE. Si tratta di un aspetto di disciplina che differisce rispetto a quanto disposto per lo strumento del Supporto per la Formazione e per il Lavoro (SFL), per cui è sancita un'incompatibilità, come si potrà esaminare nel paragrafo successivo.

Vengono, altresì, specificati gli obblighi di comunicazione posti a carico del beneficiario, con riferimento sia alle variazioni riguardanti le condizioni e i requisiti di accesso alla misura e per il suo mantenimento, entro quindici giorni dall'evento modificativo a pena di decadenza dal beneficio (art. 3, comma 8), sia con riferimento alle fattispecie di avvio di un'attività di lavoro dipendente e di un'attività d'impresa o di lavoro autonomo da parte di uno o più componenti il nucleo familiare, nel corso dell'erogazione dell'Assegno di inclusione (art. 3, commi 5 e 6).

Ai beneficiari dell'Assegno di inclusione si applicano gli obblighi previsti, a decorrere dal 1° gennaio 2023, per i percettori del Reddito di cittadinanza dall'articolo 1, comma 316, della Legge di Bilancio 2023 (legge n. 197/202), che subordina l'erogazione del Reddito di cittadinanza per i beneficiari appartenenti alla fascia di età compresa tra diciotto e ventinove anni, che non abbiano adempiuto all'obbligo di istruzione (ex articolo 1, comma 622, della legge n. 296/2006), anche all'iscrizione e alla frequenza di percorsi di istruzione degli adulti di "primo livello" (previsti dall'articolo 4, comma 1, lettera a), del Regolamento di cui al DPR n. 263/2012 o comunque funzionali all'adempimento dell'obbligo di istruzione). La norma in questione rinvia ad un apposito protocollo, stipulato dal Ministero dell'istruzione e del merito e dal Ministero del lavoro, per l'individuazione delle azioni volte a facilitare le iscrizioni ai percorsi di istruzione erogati dai centri provinciali per l'istruzione degli adulti e per l'efficace attuazione di tali disposizioni e di quelle contenute nel comma 315 del medesimo articolo della Legge di Bilancio.

NOTE

(1): Nello specifico, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, lettera b), punti 1 e 2, i requisiti concernenti la condizione economica sono: ISEE non superiore a 9.360 euro; ammontare del reddito familiare inferiore alla soglia di euro 6.000 annui, ovvero euro 7.560 annui se il nucleo familiare è composto da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni ovvero da persone di età pari o superiore a 67 anni e da altri familiari tutti in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza, moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza. Nel calcolo del reddito familiare non si computa quanto percepito a titolo di Assegno di inclusione, di Reddito di Cittadinanza ovvero di altre misure nazionali o regionali di contrasto alla povertà. È altresì specificato il valore del patrimonio immobiliare e mobiliare che concorre alla definizione della condizione economica (art. 2, comma 2, lettera b), punti 3 e 4).

(2): In particolare, non rilevano ai fini della determinazione del valore del reddito familiare i trattamenti assistenziali riguardanti, rispettivamente, le erogazioni dell'assegno unico universale; il pagamento degli arretrati; le misure di sostegno economico di carattere straordinario, aggiuntive rispetto all'Assegno di inclusione, nell'ambito del progetto personalizzato a valere sulle risorse del Comune o dell'ambito territoriale; le maggiorazioni compensative definite a livello regionale per le componenti aggiuntive al beneficio economico dell'Assegno di inclusione; le esenzioni e le agevolazioni per il pagamento dei tributi e le riduzioni nella compartecipazione al costo dei servizi; le erogazioni a fronte di rendicontazione di spese sostenute ovvero in forma di buoni servizio.

Durata

Sul piano della durata, il beneficio è erogato mensilmente per un periodo continuativo non superiore a diciotto mesi e può essere rinnovato, previa sospensione di un mese, per periodi ulteriori di dodici mesi (art. 3, comma 2).

Modalità di richiesta e patto di attivazione digitale

La norma, all'art. 4, disciplina le modalità per presentare la domanda del beneficio economico relativo all'Assegno di inclusione. L'Assegno deve essere richiesto con modalità telematiche all'INPS, che riconosce il sostegno previa verifica del possesso dei requisiti e delle condizioni previste, sulla base delle informazioni disponibili sulle proprie banche dati o tramite quelle messe a disposizione dai Comuni, dal Ministero dell'Interno, attraverso l'Anagrafe nazionale della popolazione residente, dal Ministero della giustizia, dal Ministero dell'istruzione e del merito, dall'Anagrafe tributaria, dal pubblico registro automobilistico e dalle altre pubbliche amministrazioni detentrici dei dati necessari per la verifica dei requisiti, attraverso sistemi di interoperabilità, fatti salvi i controlli previsti dal successivo articolo 7.

L'INPS informa il richiedente che, per ricevere il beneficio economico, deve effettuare l'iscrizione presso il Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL), previsto dal successivo articolo 5, al fine di sottoscrivere un patto di attivazione digitale e deve espressamente autorizzare la trasmissione dei dati relativi alla domanda ai centri per l'impiego, alle agenzie per il lavoro e agli enti autorizzati all'attività di intermediazione ai sensi degli articoli 4 e 6 del D. Lgs. n. 276/2003, nonché ai soggetti accreditati ai servizi per il lavoro ai sensi dell'articolo 12 del D. Lgs. n. 150/2015. La richiesta può essere presentata anche presso gli istituti di patronato, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, nei limiti del finanziamento previsto dalla legge n. 152/2001. In sede di conversione del decreto-legge, è stata introdotta la possibilità di avanzare la richiesta di assegno anche ai Centri di Assistenza fiscale, previa stipula di una convenzione con l'INPS. Il beneficio economico decorre dal mese successivo a quello di sottoscrizione, da parte del richiedente, del patto di attivazione digitale.

Il patto di attivazione digitale costituisce una novità sul piano normativo ed appare propedeutico alla successiva presa in carico dei servizi competenti, in ambito sociale e lavorativo. Tale patto, sottoscritto autonomamente dal soggetto, anticipa infatti il patto di inclusione (art. 4, comma 5) e il patto di servizio personalizzato (art. 4, comma 5, e art. 6, comma 3) ed è la condizione per richiedere il sostegno. Come si vedrà a breve, analoga previsione figura anche per la richiesta del Supporto per la Formazione e per il Lavoro.

Attivazione del beneficiario

Il percorso di attivazione del beneficiario viene attuato per mezzo della piattaforma informatica prevista dall'articolo 5, attraverso l'invio automatico dei dati del nucleo familiare al servizio sociale del comune di residenza per l'analisi e la presa in carico dei componenti con bisogni complessi e per l'attivazione degli eventuali sostegni. A seguito di tale invio automatico, i beneficiari devono presentarsi per il primo appuntamento presso i servizi sociali entro centoventi giorni dalla sottoscrizione del patto di attivazione digitale. Successivamente, ogni novanta giorni, i beneficiari, diversi dai soggetti attivabili al lavoro, sono tenuti a presentarsi ai servizi sociali, o presso gli Istituti di Patronato, per aggiornare la propria posizione. In caso di mancata presentazione, il beneficio economico è sospeso.

Il percorso prefigurato prende quindi le mosse da un rimando automatico delle persone in capo ai servizi sociali che, in prima battuta, sono chiamati ad effettuare una valutazione multidimensionale dei bisogni del nucleo familiare, finalizzata alla sottoscrizione di un patto per l'inclusione. Ove necessario, la valutazione multidimensionale è svolta attraverso una *équipe* multidisciplinare definita dal servizio sociale, coinvolgendo operatori afferenti alla rete dei servizi territoriali, con particolare riferimento ai servizi per l'impiego, la formazione, le politiche abitative, la tutela della salute e l'istruzione (art. 6, c. 2).

Nell'ambito di tale valutazione, i componenti del nucleo familiare, di età compresa tra 18 e 59 anni attivabili al lavoro e tenuti agli obblighi specificati nel successivo articolo 6, comma 4, vengono avviati presso i centri per l'impiego, ovvero presso i soggetti accreditati allo svolgimento dei servizi per il lavoro, per la sottoscrizione del patto di servizio personalizzato, di cui all'articolo 20 del D. Lgs. n. 150/2015. Il patto di servizio deve essere sottoscritto entro 60 giorni da quando i soggetti vengono avviati al centro per l'impiego o agli operatori privati accreditati. Successivamente, ogni novanta giorni, i beneficiari sono tenuti a presentarsi ai centri per l'impiego o presso gli operatori privati accreditati, presso cui è stato sottoscritto il patto, per aggiornare la propria posizione. In caso di mancata presentazione, il beneficio economico è sospeso. La norma prevede, ad ogni modo, la possibilità di un riesame del caso: l'avvio del soggetto presso il CPI può infatti essere modificato e adeguato in base alle concrete esigenze di inclusione o di attivazione lavorativa e formativa dell'interessato.

Dal tenore della norma, sono i servizi sociali a stabilire chi è attivabile al lavoro, nell'ambito di una valutazione multidimensionale, che può essere svolta anche avvalendosi di un'*équipe* multidisciplinare. Non vengono specificati criteri o strumenti per tale valutazione, né regolamentate le modalità di coinvolgimento dei servizi per il lavoro. Le Regioni, nell'*iter* di espressione del parere della Conferenza Unificata sul provvedimento, avevano proposto uno specifico emendamento in merito, finalizzato a garantire che il rinvio dai servizi sociali ai servizi al lavoro delle persone attivabili sul piano lavorativo avvenisse previa valutazione condivisa e comunque mediante l'adozione di metodologie e criteri congiunti tra servizi sociali e servizi per l'impiego. In particolare, è stata rilevata la necessità di condividere strumenti di *assessment* e modalità di decisione, nonché di disciplinare con apposite linee guida il rapporto tra servizi sociali e CPI nella gestione di questi beneficiari. Tale proposta modificativa non è stata recepita in sede di conversione del decreto-legge.

Le amministrazioni centrali, tuttavia, in sede di confronto tecnico sul provvedimento presso la Conferenza Unificata, hanno fornito rassicurazioni sulla condivisione di tale impostazione, che potrà trovare uno spazio utile di sviluppo nell'ambito di decreti ministeriali attuativi, cui la norma rimanda per la definizione degli aspetti operativi della misure introdotte, tra cui le modalità di richiesta dell'Assegno, di sottoscrizione del patto di attivazione digitale, del patto di inclusione e del patto di servizio personalizzato, le attività di segretariato sociale, gli strumenti operativi per la valutazione multidimensionale e di definizione e di adesione al progetto personalizzato attraverso il sistema informativo di cui all'articolo 5 e le modalità di conferma della condizione del nucleo familiare. A tal proposito, si prevede la previa intesa in sede di Conferenza Unificata, da adottarsi entro quarantacinque giorni dalla data di entrata in vigore del decreto-legge. Sul punto, le Regioni hanno chiesto che tale intesa potesse configurarsi come Intesa "forte" ai sensi dell'art. 8, comma 6, della legge n. 131 del 2003, in quanto finalizzata al raggiungimento di posizioni unitarie ed al conseguimento di obiettivi comuni. Ciò anche al fine di favorire l'armonizzazione delle regolazioni, con riferimento a strumenti e procedure afferenti ai servizi per il lavoro che sono già ampiamente disciplinati sui territori con riguardo alle diverse categorie di utenti. Tale emendamento non è stato accolto in fase di conversione del provvedimento.

Beneficio economico

Il beneficio economico sarà erogato attraverso uno strumento di pagamento elettronico ricaricabile, denominato "Carta di inclusione". In sede di prima applicazione e fino alla scadenza del termine contrattuale, l'emissione della Carta di inclusione avviene in esecuzione del servizio affidato in relazione alla "Carta Acquisti", di cui al DL 112/2012 (art. 81, comma 35, lettera b).

Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa

L'architettura dell'Assegno di inclusione, nonché del Supporto alla Formazione e al Lavoro, fa perno sul Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa – SIISL, istituito dall'articolo 5 presso il Ministero del Lavoro e realizzato dall'INPS. Il SIISL consente l'interoperabilità di tutte le piattaforme digitali dei soggetti accreditati al sistema sociale e del lavoro che concorrono alle finalità dell'Assegno di inclusione. Il suo compito è sia consentire l'attivazione dei percorsi personalizzati per i beneficiari dell'Assegno di inclusione, assicurando il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni, sia favorire percorsi autonomi di ricerca di lavoro e rafforzamento delle competenze da parte dei beneficiari, sia realizzare attività di analisi, monitoraggio, valutazione e controllo dell'Assegno di inclusione.

Questo segmento del "Decreto Lavoro" ha già trovato una prima declinazione operativa.

Con il Decreto ministeriale dell'8 agosto 2023, infatti, è stato approvato il provvedimento che disciplina il funzionamento del SIISL, con riferimento sia al complesso delle sue componenti e alle modalità di alimentazione del sistema, sia all'individuazione di misure appropriate e specifiche a tutela degli interessati, tra cui modalità di accesso selettivo alle informazioni necessarie e di adeguati tempi di conservazione dei dati.

È stato, altresì, predisposto, ai sensi del comma 3 dell'articolo 5, un Piano tecnico per l'interoperabilità delle Piattaforme operanti nel SIISL, con la determinazione degli standard di cooperazione applicativa per l'interscambio dei dati tra i diversi sistemi operanti nel SIISL. Tale decreto è stato adottato dal Governo con una procedura d'urgenza, non avendo raggiunto l'intesa in seno alla Conferenza Unificata. La necessità di avviare in tempi stringenti la funzionalità dello strumento, nell'ambito di un percorso che vedrà un suo progressivo affinamento, è scaturita dall'entrata in vigore della misura del Supporto per la Formazione e il Lavoro a decorrere dal 1° settembre 2023. Si è reso, dunque, indifferibile assicurare l'operatività del sistema.

Nell'ambito del SIISL opera la piattaforma digitale dedicata ai beneficiari dell'Assegno di inclusione, cui i richiedenti il beneficio sono tenuti a registrarsi per sottoscrivere il patto di attivazione digitale, come prima descritto. Attraverso la registrazione, i beneficiari della misura attivabili al lavoro accedono a informazioni e proposte sulle offerte di lavoro, corsi di formazione, tirocini di orientamento e formazione, progetti utili alla collettività e altri strumenti di politica attiva del lavoro adeguati alle proprie caratteristiche e competenze, nonché a informazioni sullo stato di erogazione del beneficio e sulle attività previste dal patto di servizio personalizzato e dal patto per l'inclusione. Come specificato dalla norma, la piattaforma agevola anche la ricerca di lavoro, l'individuazione di attività di formazione e rafforzamento delle competenze e la partecipazione a progetti utili alla collettività, tenendo conto da una parte delle esperienze educative e formative e delle competenze professionali pregresse del beneficiario, dall'altra della disponibilità di offerte di lavoro, di corsi di formazione, di progetti utili alla collettività, di tirocini e di altri interventi di politica attiva. Sotto questo profilo, la piattaforma sembra configurarsi come una grande bacheca virtuale di opportunità lavorative e formative per la libera consultazione del beneficiario e dei servizi, che agevola la costruzione dei percorsi da parte dei servizi competenti, oltre che come un sistema gestionale che mette in rete operatori e servizi.

Alla medesima piattaforma, come si vedrà a breve, sono tenuti a registrarsi anche i richiedenti il Supporto per la Formazione e il Lavoro.

Sul piano dell'architettura del sistema, la legge (art. 5, commi 4 e 4 bis) e il decreto ministeriale (art. 2, comma 4) specificano che nel SIISL rientrano, rispettivamente:

- la piattaforma del Sistema Informativo Unitario (SIU) per i beneficiari dell'Assegno e del Supporto, attraverso cui i servizi per il lavoro comunicano con l'ANPAL e il Ministero del Lavoro;
- la piattaforma di Gestione dei Patti di inclusione (GePI), per il supporto alla realizzazione di percorsi personalizzati di accompagnamento all'inclusione sociale e per le finalità di verifica del possesso dei requisiti da parte dei beneficiari dell'ADI e del SFL, attraverso cui i Comuni, coordinati a livello di ambito territoriale, comunicano con il Ministero del Lavoro e con l'INPS.

Gli articoli 5 e 6 del DM esplicitano le componenti, le caratteristiche e i servizi svolti da tali piattaforme, che costituiscono di fatto un'evoluzione ed un aggiornamento dei sistemi SIU e del GePI, per far fronte alle necessità operative connesse alle nuove misure, nonché per ricondurre a sistema funzioni e servizi già esistenti a livello amministrativo, implementando le relative banche dati. Attraverso entrambe le piattaforme, i beneficiari delle misure, i Comuni ed i CPI comunicano tra di loro per lo svolgimento delle attività e delle funzioni previste dalla norma. Il DM specifica altresì le modalità di alimentazione del SIISL, ad opera dell'ANPAL, dell'INPS, del Ministero dell'Istruzione e del Merito e del Ministero dell'Università e della Ricerca.

Con riferimento specifico al versante del lavoro, la norma chiarisce che la piattaforma SIU dedicata ai beneficiari dell'ADI e del SFL si compone di servizi e strumenti che l'ANPAL mette a disposizione per gestire le informazioni e i dati dei beneficiari del Supporto e dei componenti dei nuclei familiari beneficiari dell'Assegno, che sono reindirizzati ai CPI. Tale piattaforma si avvale del sistema di cooperazione applicativa con i sistemi regionali del lavoro per lo scambio delle informazioni, in conformità all'articolo 13 del D. Lgs. n. 150/2015.

L'ambito informativo che la Piattaforma è chiamata a gestire appare ampio: in essa sono infatti detenute ed implementate le informazioni riguardanti la DID, la profilazione quanti-qualitativa, il patto di servizio personalizzato, la SAP, l'orientamento specialistico, le misure di politica attiva, l'adesione ai PUC, la gestione delle notifiche di eventi suscettibili di sanzione, la gestione delle *vacancies*. Inoltre, nel sistema è contenuta l'anagrafica dei CPI e delle Agenzie per il lavoro e degli altri enti autorizzati all'intermediazione, ai sensi del D. Lgs. n. 276/2003. Tutto questo patrimonio informativo viene messo a disposizione dei servizi per il lavoro competenti, compresi gli operatori accreditati che le Regioni abilitano alla sottoscrizione del patto di servizio personalizzato ed alla presa in carico dei beneficiari dell'Assegno, a norma dell'articolo 6, comma 7, della legge n. 85. La Piattaforma digitale rientra dunque tra gli elementi costituenti il sistema informativo unitario dei servizi per il lavoro, configurandosi come una componente aggiuntiva del SIU, che riguarderà esclusivamente i beneficiari dell'Assegno di inclusione, non riguardando le altre categorie di utenti dei servizi per l'impiego (tra cui, ad esempio, i disoccupati ordinari e i percettori di NASPI).

Percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa

La legge, all'art. 6, disciplina il percorso personalizzato di inclusione sociale o lavorativa al quale i nuclei familiari beneficiari dell'Assegno di inclusione, una volta sottoscritto il patto di attivazione digitale, sono tenuti ad aderire.

Tale percorso viene definito nell'ambito di uno o più progetti finalizzati a identificare i bisogni del nucleo familiare nel suo complesso, nonché quelli dei singoli componenti. Ai fini dell'identificazione di tale percorso, si fa ricorso ad una valutazione multidimensionale (come già previsto dall'articolo 4, comma 5), che è effettuata da operatori del servizio sociale competente del comune o dell'ambito territoriale sociale. Ove necessario, la valutazione multidimensionale è svolta attraverso una *équipe* multidisciplinare definita dallo stesso servizio sociale, coinvolgendo operatori afferenti alla rete dei servizi territoriali, con particolare riferimento ai servizi per l'impiego, la formazione, le politiche abitative, la tutela della salute e l'istruzione.

Rispetto a tale previsione, come ricordato, le Regioni, in occasione dell'istruttoria sul provvedimento, hanno ribadito l'opportunità di disciplinare con apposite linee guida il rapporto tra servizi sociali e CPI nella gestione di questi beneficiari, affinché la valutazione sull'occupabilità sia effettuata in modo congiunto e la decisione sia assunta in modo condiviso, eventualmente (ma non necessariamente) attraverso *équipe* multidisciplinare. A tal proposito, nella legge di conversione è stato inserito, al comma 10 dell'articolo 6, un rimando ad un decreto del Ministro del Lavoro, da adottare previa intesa della Conferenza Unificata, per l'approvazione di linee guida finalizzate alla costruzione di Reti di servizi connesse all'attuazione dell'Assegno di inclusione. Tale decreto potrebbe rappresentare la sede idonea per regolare le modalità di rapporto tra servizi sociali e CPI nella gestione dei beneficiari dell'Assegno.

Nei casi previsti dall'articolo 4, comma 5 – componenti del nucleo familiare, di età compresa tra 18 e 59 anni attivabili al lavoro che, a seguito della valutazione multidimensionale, vengono avviati ai centri per l'impiego, ovvero presso i soggetti privati accreditati ai servizi per il lavoro - viene sottoscritto il patto di servizio personalizzato di cui all'articolo 20 del D. Lgs. n. 150/ 2015, che può prevedere l'adesione ai percorsi formativi previsti dal Programma nazionale per la Garanzia di occupabilità dei Lavoratori (GOL), di cui alla Missione M5, componente C1, del Piano nazionale per la ripresa e resilienza. Con riferimento a tale richiamo, le Regioni hanno sottolineato come il patto di servizio personalizzato vada effettuato secondo le metodologie e gli strumenti definiti nell'ambito del Programma GOL, che costituisce il perno dell'azione di riforma nell'ambito delle politiche per il lavoro delineata nel PNRR. Gli strumenti e i metodi definiti in quest'ambito devono, pertanto, costituire un livello essenziale delle prestazioni non eludibile.

La norma dispone per i componenti del nucleo familiare maggiorenni, che esercitano la responsabilità genitoriale, non già occupati e non frequentanti un regolare corso di studi, e che non abbiano carichi di cura, l'obbligo di adesione e di partecipazione attiva a tutte le attività formative, di lavoro, nonché alle misure di politica attiva, comunque denominate, individuate nel progetto di inclusione sociale e lavorativa. I componenti con disabilità, o di età pari o superiore a sessanta anni, o inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere possono comunque richiedere l'adesione volontaria a un percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale.

Fatti salvi tali casi, sono esclusi dagli obblighi di adesione e di partecipazione attiva alle attività individuate nel progetto di inclusione sociale e lavorativa: a) i beneficiari dell'Assegno di inclusione titolari di pensione diretta o comunque di età pari o superiore a sessanta anni; b) i componenti con disabilità, ai sensi della legge n. 68/1999, fatta salva ogni iniziativa di collocamento mirato; c) i componenti affetti da patologie oncologiche; d) i componenti con carichi di cura, valutati con riferimento alla presenza di soggetti minori di tre anni di età, di tre o più figli minori di età, ovvero di componenti il nucleo familiare con disabilità o non autosufficienza; e) i componenti inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere e le donne vittime di violenza, con o senza figli, prese in carico dai centri antiviolenza riconosciuti dalle Regioni o dai servizi sociali nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere.

In sede di conversione in legge del provvedimento, sono state inserite due previsioni nell'ambito dell'articolo 6, con riguardo al percorso personalizzato.

La prima (art. 6, comma 5- bis) concerne la possibilità di prevedere all'interno del percorso l'impegno alla partecipazione a progetti utili alla collettività (cd. PUC) - a titolarità dei Comuni o di altre amministrazioni pubbliche a tal fine convenzionate con i primi – in ambito culturale, sociale, artistico, ambientale, formativo e di tutela dei beni comuni. Tali attività sono da svolgere nel comune di residenza, compatibilmente con le altre attività del beneficiario; sono a titolo gratuito e il loro svolgimento non è assimilabile ad una prestazione di lavoro subordinato o parasubordinato, né comporta l'instaurazione di pubblico impiego con l'amministrazione pubblica. Equivale alla partecipazione ai PUC, ai fini della definizione degli impegni nell'ambito dei Patti per l'inclusione sociale, la partecipazione d'intesa con il Comune ad attività di volontariato presso gli enti del Terzo settore ed a titolarità degli stessi, da svolgere nel comune di residenza nei medesimi ambiti di intervento. La norma rimanda ad un decreto ministeriale, da assumere previa intesa della Conferenza Unificata, la definizione delle modalità e dei termini di attuazione di tali previsioni. Inoltre, specifica che gli oneri assicurativi connessi alla partecipazione a tali attività sono sostenuti a valere sulle risorse del Fondo per la lotta alla povertà, nonché sulle risorse dei fondi europei con finalità compatibili, ove previsto dai relativi atti di programmazione. I progetti di utilità collettiva, come noto, erano stati già previsti nella legge n. 26/2019, con riferimento alla misura del Reddito di cittadinanza; lo strumento, abrogato a decorrere dal 1° gennaio 2024 in ragione della Legge di Bilancio 2023, viene ora reintrodotta.

La seconda previsione (art. 6, comma 5 – ter) recepisce un'istanza largamente rappresentata dalle Regioni e concernente l'introduzione di modalità semplificate di convocazione degli utenti da parte dei servizi competenti. In particolare, si prevede che la convocazione dei beneficiari attivabili al lavoro, nonché dei richiedenti la misura e dei relativi nuclei da parte dei comuni, possa essere effettuata per il tramite della Piattaforma informatica, ovvero mediante altri mezzi, quali messaggistica telefonica o posta elettronica, utilizzando i contatti a tal fine forniti dai beneficiari, secondo modalità definite con Accordo di Conferenza Unificata. Le Regioni più volte hanno richiesto norme di semplificazione sulla convocazione degli utenti, che devono poter essere effettuate anche per il tramite di mezzi digitali e avere comunque valore legale. In sede di parere sul provvedimento, era stato proposto un emendamento per snellire e unificare le modalità di convocazione di tutti gli utenti da parte dei centri per l'impiego, estendendo a tutte le categorie di utenti il sistema di convocazione semplificato già delineato per i percettori del Reddito di cittadinanza dall'art. 4, comma 15-quinquies, della legge n. 26/2019, successivamente abrogato a decorrere dal 1° gennaio 2024. La legge n. 85 accoglie questa richiesta, ma la circoscrive solo ai beneficiari dell'Assegno e del Supporto e non a tutte le categorie.

Ai sensi del comma 6, i servizi territoriali operano in stretto raccordo con gli enti del Terzo settore, di cui al D. Lgs. n. 117/2017. L'attività di tali enti è riconosciuta, agevolata e valorizzata da parte dei competenti servizi. Sulla base di specifici accordi di reciproco riconoscimento a livello comunale o di ambito territoriale sociale, gli operatori del servizio sociale e delle *équipe* multidisciplinari includono nella progettazione personalizzata, ovvero nelle attività di supervisione, monitoraggio e supporto in costanza di rapporto di lavoro, ove opportuno, attività svolte dagli enti del Terzo settore o presso i medesimi.

Le Regioni e le PA possono stabilire che la sottoscrizione del patto di servizio personalizzato e la relativa presa in carico del beneficiario dell'Assegno di inclusione attivabile al lavoro siano effettuate presso i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro, mediante il sistema informativo di cui all'articolo 5. Ciò avviene già in alcune realtà regionali, alla luce della specifica normativa regionale di regolazione del mercato del lavoro.

I servizi per la definizione dei percorsi personalizzati e i sostegni in essi previsti costituiscono livelli essenziali delle prestazioni nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente. Con un decreto ministeriale, da assumersi previa intesa della Conferenza Unificata, sono approvate linee guida per la costruzione delle reti di servizi connessi all'attuazione dell'Assegno; come rilevato, a tali linee guida potrà essere affidata la disciplina del raccordo tra servizi sociali e servizi per il lavoro nell'attuazione della misura.

Controlli

L'articolo 7 disciplina i controlli in ordine alla fruizione del beneficio.

Si prevede che i controlli ispettivi sull'Assegno di inclusione siano svolti dal personale ispettivo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) e dal Comando dei Carabinieri per la tutela del lavoro, limitatamente all'esercizio delle funzioni di vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria, nonché legislazione sociale, compresa la materia della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (ai sensi del D. Lgs. n. 149/2015), dal personale ispettivo dell'INPS, nonché dalla Guardia di finanza nell'ambito delle ordinarie funzioni di polizia economico-finanziaria (ai sensi del D. Lgs. n. 68/2001).

Al fine di consentire un efficace svolgimento dell'attività di vigilanza sulla sussistenza di circostanze che comportano la decadenza dal beneficio nonché su altri fenomeni di violazione in materia di lavoro e legislazione sociale, si prevede che il personale ispettivo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e la Guardia di finanza abbiano accesso a tutte le informazioni e le banche dati, sia in forma analitica che aggregata, trattate dall'INPS, già a disposizione del suddetto personale ispettivo. A tal fine, l'INPS e la Guardia di finanza stipulano un'apposita convenzione, sentito il Garante per la protezione dei dati personali.

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto, sentiti l'INL, l'INPS e il Garante per la protezione dei dati personali, sono individuati le categorie di dati, le modalità di accesso, da effettuare anche mediante cooperazione applicativa, le misure a tutela degli interessati e i tempi di conservazione dei dati.

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito l'INL, viene elaborato un piano triennale di contrasto all'irregolare percezione dell'Assegno di inclusione, contenente le misure di contrasto e la strategia dell'attività ispettiva, i criteri per il monitoraggio dei suoi esiti, gli obiettivi annuali da conseguire, nonché le modalità di collaborazione con le parti sociali e con le amministrazioni territoriali, al fine di rafforzare l'attività di contrasto al lavoro irregolare nei confronti dei beneficiari dell'Assegno di inclusione che svolgono attività lavorativa in violazione delle disposizioni legislative vigenti.

Sanzioni (decadenza dal beneficio, responsabilità e sospensione)

L'articolo 8 prevede le sanzioni e le varie forme di responsabilità (penale, contabile e disciplinare) correlate all'indebita percezione del beneficio. Vengono, dunque, disciplinate le sanzioni penalmente previste (nello specifico, la reclusione) per le fattispecie correlate all'indebita percezione del beneficio economico, tra cui il rilascio o utilizzo di dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere; l'omissione di informazioni dovute; l'omessa comunicazione delle variazioni del reddito o del patrimonio, nonché di altre informazioni dovute e rilevanti ai fini del mantenimento del beneficio. In caso di condanna in via definitiva del beneficiario per tali reati e per un delitto non colposo che comporti l'applicazione di una pena non inferiore a un anno di reclusione, nonché in caso di applicazione con provvedimento definitivo di una misura di prevenzione da parte dell'autorità giudiziaria, consegue, di diritto, l'immediata decadenza dal beneficio e il beneficiario è tenuto alla restituzione di quanto indebitamente percepito.

La decadenza è comunicata al beneficiario dall'INPS e il beneficio non può essere nuovamente richiesto prima che siano decorsi dieci anni dalla definitività della sentenza oppure dalla revoca, o, comunque, dalla perdita o cessazione degli effetti del decreto di applicazione della misura di prevenzione.

Il comma 6 dell'articolo disciplina i casi nei quali il nucleo familiare che percepisce l'Assegno di inclusione decade dal beneficio. In particolare, si prevede la decadenza dal beneficio economico del nucleo familiare, se un componente del nucleo tenuto agli obblighi relativi al percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa (articolo 6 del DL):

- a) non si presenta presso i servizi sociali o il servizio per il lavoro competente nel termine fissato, senza un giustificato motivo;
- b) non sottoscrive il patto per l'inclusione o il patto di servizio personalizzato, di cui all'articolo 4, salvi i casi di esonero;
- c) non partecipa, in assenza di giustificato motivo, alle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione o ad altra iniziativa di politica attiva o di attivazione, comunque denominate, nei quali è inserito dai servizi per il lavoro, secondo quanto previsto dal patto di servizio personalizzato, ovvero non rispetta gli impegni concordati con i servizi sociali nell'ambito del percorso personalizzato;
- d) non accetta, senza giustificato motivo, una offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 9 della legge, relativamente ai componenti del nucleo attivabili al lavoro;
- e) non rispetta le previsioni di cui all'articolo 3, riguardanti le condizioni e i requisiti di accesso alla misura e al suo mantenimento e la comunicazione delle sue variazioni, ovvero effettua comunicazioni mendaci producendo un beneficio economico maggiore;
- f) non presenta una DSU aggiornata in caso di variazione del nucleo familiare;

g) viene trovato, nel corso delle attività ispettive svolte dalle competenti autorità, intento a svolgere attività di lavoro, senza aver provveduto alle prescritte comunicazioni di cui all'articolo 3.

La disposizione introduce un regime di condizionalità specifico per i beneficiari dell'Assegno, più severo di quello in origine vigente per i beneficiari di Reddito di cittadinanza (reso, a sua volta, più rigoroso dalla Legge di Bilancio 2022) e di quello tuttora esistente per i beneficiari di Naspi (art. 21 del D. Lgs. n. 150/2015). Va notato che le Regioni chiedono da tempo l'applicazione di un solo regime di condizionalità per tutti i beneficiari di provvidenze collegate alle politiche attive, in una prospettiva di unitarietà della disciplina e di razionalizzazione dell'attività dei servizi. Tale regime di condizionalità si applica anche ai percettori del Supporto per la formazione e il lavoro che, come si vedrà a breve, prevede un beneficio economico più esiguo, che si configura come un'indennità di partecipazione alle politiche attive. Alcuni aspetti operativi riguardanti la gestione della condizionalità andranno chiariti; ad esempio, occorre specificare le modalità di verifica delle assenze, in relazione alla mancata "presentazione" ad un appuntamento o alla mancata "partecipazione" ad un'attività che presuppone uno svolgimento continuativo. Parimenti, occorre coordinare le norme della lettera a) del comma 6, con quelle dell'art. 4, comma 4 della legge, che prevede la sanzione della sospensione del beneficio economico, nel caso in cui i beneficiari dell'Assegno di inclusione non si presentino presso i servizi sociali ogni 90 giorni per aggiornare la propria posizione. Va, inoltre, precisato se tale sospensione abbia una durata massima, oltre la quale si decade dal beneficio.

L'articolo specifica come gli indebiti recuperati, al netto delle spese di recupero, saranno riversati dall'INPS all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati al «Fondo per il sostegno alla povertà e per l'inclusione attiva». In tutti i casi di revoca o decadenza dal beneficio, l'INPS dispone l'immediata disattivazione della Carta di inclusione.

Nei casi diversi da quelli di cui al comma 3 dell'articolo (condanna in via definitiva per i reati previsti, ovvero applicazione con provvedimento definitivo di una misura di prevenzione), il beneficio può essere richiesto da un componente il nucleo familiare solo decorsi sei mesi dalla data del provvedimento di revoca o decadenza.

La norma, al comma 10, stabilisce che tutti i soggetti che accedono al SIISL mettono a disposizione, immediatamente e comunque non oltre dieci giorni dalla data dalla quale ne sono venuti a conoscenza, attraverso il medesimo sistema informativo, le informazioni sui fatti suscettibili di dar luogo alle sanzioni di cui all'articolo in esame. Si prevede, altresì, che l'INPS, per il tramite del SIISL, metta a disposizione dei centri per l'impiego e dei comuni gli eventuali conseguenti provvedimenti di revoca o decadenza dal beneficio. Nei casi di dichiarazioni mendaci e di conseguente accertato illegittimo godimento del beneficio, i soggetti preposti ai controlli e alle verifiche trasmettono all'autorità giudiziaria, entro dieci giorni dall'accertamento, la documentazione completa relativa alla verifica. Rispetto a tali previsioni, le Regioni nel corso dell'esame tecnico del provvedimento hanno segnalato la necessità di implementare un sistema di interoperabilità in tempo reale tra Servizi sociali, CPI e INPS per la comunicazione delle sanzioni e, soprattutto, di eventuali revoche delle stesse. Il DM sul SIISL dell'8 agosto 2023, con i relativi allegati tecnici, elenca tra le funzionalità della Piattaforma SIU anche la messa a disposizione dei servizi per il lavoro di tali informazioni necessarie alla gestione della condizionalità.

I Comuni sono responsabili delle verifiche e dei controlli anagrafici, attraverso l'incrocio delle informazioni dichiarate ai fini ISEE con quelle disponibili presso gli uffici anagrafici e quelle raccolte dai servizi sociali e ogni altra informazione utile per individuare omissioni nelle dichiarazioni o dichiarazioni mendaci al fine del riconoscimento del beneficio. Il mancato o non corretto espletamento dei controlli e delle verifiche previste dal presente capo del DL, nonché la mancata comunicazione dell'accertamento dei fatti suscettibili di dar luogo alla revoca o alla decadenza dal beneficio, determinano la responsabilità amministrativa contabile del personale delle amministrazioni interessate, degli altri soggetti incaricati e, comunque, preposti allo svolgimento delle citate funzioni. La norma prevede altresì che le condotte siano valutate ai fini dell'accertamento della responsabilità disciplinare dell'autore. Dispone, altresì, che l'aumento del 20% delle sanzioni nel caso di lavoro irregolare, previste dall'articolo 3, comma 3-quater, del DL n. 12/2002, si applichi anche nel caso di impiego di lavoratori beneficiari dell'Assegno di inclusione o del Supporto per la formazione e il lavoro.

Si prevede la sospensione dell'erogazione del beneficio nei confronti del beneficiario o del richiedente cui è applicata una misura cautelare personale oppure uno dei provvedimenti non definitivi di cui al comma 3 dell'articolo. La medesima sospensione si applica anche nei confronti del beneficiario o del richiedente dichiarato latitante o che si è sottratto volontariamente all'esecuzione della pena. I provvedimenti di sospensione sono adottati con effetto non retroattivo, rispettivamente, dal giudice che ha disposto la misura cautelare, dal giudice che ha emesso la sentenza di condanna non definitiva, dal giudice che ha dichiarato la latitanza, dal giudice dell'esecuzione su richiesta del pubblico ministero che ha emesso l'ordine di esecuzione ovvero dal giudice che ha disposto la misura di prevenzione con provvedimento non definitivo. I provvedimenti di sospensione sono comunicati dall'autorità giudiziaria, entro il termine di quindici giorni dalla loro adozione, all'INPS per l'inserimento nelle piattaforme di cui all'articolo 5 che hanno in carico la posizione dell'indagato o imputato o condannato. La sospensione del beneficio può essere revocata dall'autorità giudiziaria che l'ha disposta, quando risultano mancare, anche per motivi sopravvenuti, le condizioni che l'hanno determinata.

Ai fini del ripristino dell'erogazione degli importi dovuti, l'interessato deve presentare domanda al competente ente previdenziale, allegando la copia del provvedimento giudiziario di revoca della sospensione della prestazione. Le risorse derivanti dai provvedimenti di sospensione sono accantonate dall'INPS fino al momento in cui viene accertata la quota delle stesse, comunque, spettante ai soggetti interessati dal provvedimento di revoca. La restante parte delle risorse è versata all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnata ai capitoli di spesa corrispondenti al Fondo di rotazione per la solidarietà alle vittime dei reati di tipo mafioso, delle richieste estorsive, dell'usura e dei reati intenzionali violenti, nonché agli orfani dei crimini domestici, e agli interventi in favore delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata.

Offerte di lavoro e compatibilità con l'Assegno di inclusione

A norma dell'articolo 9, il componente del nucleo familiare beneficiario dell'Assegno di inclusione, attivabile al lavoro ai sensi dell'articolo 6, comma 4, e preso in carico dai servizi per il lavoro competenti, è tenuto ad accettare un'offerta di lavoro che abbia le seguenti caratteristiche:

- a) si riferisce a un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, senza limiti di distanza, nell'ambito del territorio nazionale;
- b) si riferisce a un rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale non inferiore al 60 per cento dell'orario a tempo pieno;
- c) la retribuzione non è inferiore ai minimi salariali previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del D. Lgs. n. 81/2015;
- d) si riferisce a un contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, qualora il luogo di lavoro non disti più di 80 chilometri dal domicilio del soggetto o sia raggiungibile in non oltre 120 minuti con mezzo di trasporto pubblico.

Esclusivamente nel caso in cui nel nucleo familiare siano presenti figli con età inferiore a quattordici anni, anche qualora i genitori siano legalmente separati, non operano le previsioni di cui alla lettera a) e l'offerta va accettata se il luogo di lavoro non eccede la distanza di 80 chilometri dal domicilio del soggetto o comunque è raggiungibile nel limite temporale massimo di 120 minuti con i mezzi di trasporto pubblico. Tale ultima previsione è stata inserita nella fase di conversione del documento.

Ferme restando le disposizioni (articolo 3, comma 5) relative alla compatibilità tra il beneficio economico e il reddito da lavoro percepito, se l'offerta di lavoro riguarda un rapporto di lavoro di durata compresa tra uno e sei mesi, l'Assegno di inclusione è sospeso d'ufficio per la durata del rapporto di lavoro. Si prevede altresì che, al termine del rapporto di lavoro, il beneficio continui a essere erogato per il periodo residuo di fruizione, nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 3, e quanto percepito non si computa ai fini della determinazione del reddito per il mantenimento del beneficio.

La norma introduce una disciplina dell'offerta di lavoro specifica per i beneficiari dell'Assegno di inclusione, in connessione con il regime di condizionalità *ad hoc* per tali soggetti, sopra richiamato. Nel corso dell'istruttoria sul provvedimento, è emersa da parte delle Regioni la necessità di definire alcuni aspetti procedurali che sono invece fondamentali per i rilevanti effetti giuridici che discendono dalla formulazione di una offerta di lavoro e, quindi, per la prevenzione o la neutralizzazione del possibile contenzioso. Tra questi, è stato rilevato come il posto di lavoro offerto non sia, di norma, nelle disponibilità del centro per l'impiego e come la valutazione ultima circa l'assunzione sia in capo al datore di lavoro; pertanto, per "offerta di lavoro" è da intendersi l'offerta di una candidatura per una posizione vacante, segnalata da un datore di lavoro o un intermediario e, di conseguenza, il rifiuto di una offerta di lavoro va inteso come rifiuto a candidarsi ad una posizione di lavoro vacante. Viceversa, nell'ipotesi in cui il posto di lavoro offerto sia nella disponibilità del servizio per il lavoro, la mancata presentazione al colloquio o il rifiuto di sottoscrivere un contratto di lavoro da parte del beneficiario dovrebbe costituire una causa di decadenza del beneficio.

Incentivi

L'articolo 10 disciplina gli incentivi all'occupazione rivolti ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno di inclusione. Nel caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato, viene riconosciuto, per un periodo massimo di dodici mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile, restando ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'esonero è riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel limite massimo di ventiquattro mesi. Nel caso di licenziamento del beneficiario dell'Assegno di inclusione effettuato nei ventiquattro mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili, salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo. Nel caso di datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno di inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale, è riconosciuto, per un periodo massimo di dodici mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro, l'esonero dal versamento del cinquanta per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Gli incentivi sono riconosciuti esclusivamente al datore di lavoro che inserisce l'offerta di lavoro nel sistema informativo SIISL. Al fine di agevolare l'occupazione dei beneficiari dell'Assegno di inclusione, alle agenzie per il lavoro di cui al D. Lgs. n. 276/2003 viene riconosciuto, per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione effettuata mediante l'utilizzo della piattaforma digitale per la presa in carico e la ricerca attiva, un contributo pari al trenta per cento dell'incentivo massimo annuo, di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo.

Gli incentivi riguardano pure le assunzioni di lavoratori svantaggiati o con disabilità. In particolare, agli enti autorizzati all'attività di intermediazione (ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lett. e) del D.Lgs. n. 276/2003), agli enti del Terzo settore e alle imprese sociali che, per statuto, svolgono tra le attività di interesse generale servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori e di persone svantaggiate o con disabilità e lavoratori molto svantaggiati (ai sensi dell'articolo 5, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 117/2017 e dell'articolo 2, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 112/2017), ove autorizzati all'attività di intermediazione, è riconosciuto, per ogni persona con disabilità assunta a seguito dell'attività di mediazione svolta, secondo quanto indicato nel patto di servizio personalizzato, un contributo pari, rispettivamente, al sessanta per cento o all'ottanta per cento dell'intero incentivo riconosciuto ai datori di lavoro nel caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale ovvero di assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale. Ai fini del riconoscimento del contributo, il patto di servizio personalizzato definito con i servizi per il lavoro competenti prevede che tali enti assicurino, per il periodo di fruizione dell'incentivo riconosciuto al datore di lavoro, la presenza di una figura professionale che svolga il ruolo di responsabile dell'inserimento lavorativo. Tale contributo non esclude il riconoscimento al datore di lavoro dell'eventuale rimborso di cui all'articolo 14, comma 4, lett. b) della legge n. 68/99. A fronte di tali disposizioni, le Regioni hanno richiamato la necessità di creare nel Patto di Servizio e nella SAP il tracciamento di questa specifica attività, ad oggi non esistente. Inoltre, la norma non specifica la modalità di declinazione nel Patto di Servizio personalizzato dell'attività di mediazione svolta dagli enti richiamati nell'articolato, né della figura professionale responsabile dell'inserimento lavorativo dei disabili.

Infine, si prevede un'incentivazione anche del lavoro autonomo. Ai beneficiari dell'Assegno di inclusione che avviano un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o una società cooperativa entro i primi dodici mesi di fruizione del beneficio, è infatti riconosciuto in un'unica soluzione un beneficio addizionale pari a sei mensilità dell'Assegno di inclusione, nei limiti di 500 euro mensili. Le modalità di richiesta e di erogazione del beneficio addizionale sono stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'impresa e del made in Italy. Il diritto alla fruizione degli incentivi è subordinato al rispetto delle condizioni stabilite dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, che condiziona la fruizione dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale al possesso da parte del datore di lavoro del documento unico di regolarità contributiva (DURC). Le medesime agevolazioni, inoltre, non spettano ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti dall'articolo 3 della legge n. 68/1999, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario dell'Assegno di inclusione iscritto alle liste di cui alla medesima legge.

Tutte le agevolazioni sono concesse ai sensi e nei limiti dei regolamenti europei in materia di aiuti di Stato e sono compatibili e aggiuntive rispetto a quelle stabilite dall'articolo 1, commi 297 e 298, della Legge di Bilancio 2023 (legge n. 197/2022), rispettivamente riguardanti gli incentivi per l'occupazione giovanile stabile e per le assunzioni femminili.

Coordinamento, monitoraggio e valutazione

Da ultimo, l'articolo 11 prevede disposizioni in tema di coordinamento, monitoraggio e valutazione.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è titolare e responsabile del monitoraggio sull'attuazione dell'Assegno di inclusione e predispone, annualmente, sentita l'ANPAL per gli interventi di competenza, un rapporto sulla sua attuazione che comprenda indicatori di risultato del programma, da pubblicare sul proprio sito istituzionale.

Il Ministero del lavoro è altresì responsabile della valutazione dell'Assegno di inclusione e del coordinamento dell'attuazione dei livelli essenziali delle prestazioni sociali.

Allo svolgimento di tali compiti, il Ministero provvede anche attraverso il Comitato scientifico previsto dall'articolo 10, comma 1-bis del DL n. 4/201, avvalendosi, ove necessario, di INPS, di ANPAL e di Anpal Servizi S.p.A., nei limiti delle risorse finanziarie, umane e strumentali già previste a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Al fine di agevolare l'attuazione dell'Assegno di inclusione, la cabina di regia istituita nell'ambito della Rete della protezione e dell'inclusione sociale (a norma dell'articolo 21, comma 10-bis del D.Lgs. n. 147/2017), a decorrere dal 1° gennaio 2024, si intende riferita anche all'Assegno di inclusione.

Al fine di promuovere forme partecipate di programmazione e monitoraggio dell'Assegno di inclusione, nonché degli altri interventi di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale, è istituito un Osservatorio sulle povertà, presieduto dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, al quale partecipano, oltre alle istituzioni competenti e ai componenti il Comitato scientifico, anche rappresentanti delle parti sociali e degli enti del Terzo settore nonché esperti. La composizione e le modalità di funzionamento dell'Osservatorio sono definite con decreto del Ministro del lavoro. La partecipazione all'Osservatorio è gratuita e non dà diritto alla corresponsione di alcun compenso, indennità, rimborso o emolumento comunque denominato.

Il Supporto per la formazione e per il lavoro (art. 12 della legge n. 85/2023)

Il secondo strumento di inclusione sociale e lavorativa contemplato nella legge n. 85 del 2023 è il Supporto per la formazione e il lavoro, previsto all'art. 12. Questa parte della legge è già entrata nella fase operativa, in quanto il Supporto viene istituito a decorrere dal 1° settembre 2023.

La misura si configura in modo molto diverso rispetto all'Assegno di inclusione: quest'ultimo, come esplicitato, costituisce un sostegno al reddito dei componenti di un nucleo familiare in condizioni di fragilità, secondo i parametri e le categorie individuate dalla legge; il Supporto, al contrario, costituisce una misura individuale di attivazione delle persone, caratterizzata dall'erogazione di una indennità di partecipazione alle politiche attive. Dalla diversità di impostazione delle misure deriva anche la possibile coesistenza degli strumenti, nell'ambito di un medesimo nucleo familiare.

Come enunciato dalla norma, il Supporto è una misura di attivazione al lavoro rivolta alle persone a rischio di esclusione sociale e lavorativa, mediante la partecipazione a progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive del lavoro comunque denominate. In tali misure, rientrano anche il servizio civile universale, disciplinato dal D. Lgs. n. 40 /2017, per lo svolgimento del quale gli enti preposti possono riservare quote supplementari in deroga ai requisiti di partecipazione, ed i progetti utili alla collettività.

In caso di partecipazione alle richiamate politiche attive, per tutta la loro durata e comunque per un periodo massimo di dodici mensilità, l'interessato riceve un beneficio economico quale indennità di partecipazione alle misure di attivazione lavorativa.

Oltre che nell'articolo 12 della legge, la disciplina della misura è delineata nel DM 8 agosto 2023, che ne illustra nel dettaglio gli aspetti operativi. Sull'istituto, inoltre, sono già intervenute alcune circolari esplicative da parte dell'INPS.

Requisiti di accesso

Il Supporto è utilizzabile dai componenti dei nuclei familiari, di età compresa tra 18 e 59 anni, con un valore dell'ISEE familiare, in corso di validità, non superiore a euro 6.000 annui, che non hanno i requisiti per accedere all'Assegno di inclusione. Tale strumento può essere utilizzato anche dai componenti dei nuclei che percepiscono l'Assegno di inclusione, che non siano calcolati nella scala di equivalenza (ai sensi dell'articolo 2, comma 4, della legge) e che non siano sottoposti agli obblighi relativi all'adesione e partecipazione attiva alle attività formative, di lavoro e alle misure di politica attiva individuate nel progetto di inclusione sociale e lavorativa (ai sensi dell'articolo 6, comma 4, della legge). Tale strumento, infine, è incompatibile con il Reddito e la Pensione di cittadinanza e con ogni altro strumento pubblico di integrazione o di sostegno al reddito per la disoccupazione. Trattasi di un aspetto di differenza rispetto alla disciplina dell'Assegno; nel corso dell'istruttoria sul provvedimento le Regioni hanno sottolineato l'esigenza di esplicitare la compatibilità del Supporto con altre forme di indennità di partecipazione alle politiche attive, quali ad esempio la partecipazione a tirocini, corsi di formazione o al servizio civile universale, nonché con gli incentivi regionali, fermo restando il limite di reddito previsto dalla legge.

Il richiedente deve essere in possesso degli stessi requisiti di accesso richiesti per i beneficiari dell'Assegno di inclusione dall'articolo 2, comma 2, del decreto- legge con riferimento ai requisiti di cittadinanza, residenza e soggiorno ed alla condizione economica, ad esclusione della lettera b), n. 1 (valore dell'ISEE non superiore a 9.360 euro). Si applicano, inoltre, le medesime disposizioni previste per i beneficiari dell'Assegno di inclusione, di cui all'articolo 2, commi 3, 7, 8 e 10, relative, rispettivamente, all'esclusione dal diritto nel caso di disoccupazione a seguito di dimissioni volontarie, alla computabilità dei trattamenti assistenziali, alla compatibilità con gli strumenti di sostegno del reddito per disoccupazione volontaria, alla continuità della residenza. Resta fermo l'obbligo di assolvimento del diritto-dovere all'istruzione e formazione ai sensi del D. Lgs. n. 76/2005 o la relativa esenzione.

Funzionamento della misura

L'interessato chiede di accedere al Supporto per la formazione e il lavoro con le modalità telematiche indicate all'articolo 4 della legge (richiesta telematica all'INPS, registrazione sul SIISL e sottoscrizione del Patto di Attivazione digitale). Il percorso di attivazione viene attuato mediante la piattaforma informatica di cui all'articolo 5 della legge attraverso l'invio automatico ai servizi per il lavoro competenti. Nella richiesta, l'interessato è tenuto a rilasciare la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro e ad autorizzare espressamente la trasmissione dei dati relativi ai centri per l'impiego, alle agenzie per il lavoro e agli enti autorizzati all'attività di intermediazione, ai sensi degli articoli 4 e 6 del D. Lgs. n. 276/2003, nonché ai soggetti accreditati ai servizi per il lavoro ai sensi dell'articolo 12 del D. Lgs. n. 150/2015. Nella medesima richiesta, inoltre, l'interessato è tenuto a dimostrare l'iscrizione ai percorsi di istruzione degli adulti di primo livello (ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera a) del regolamento adottato con DPR n. 263/2012) o comunque funzionali all'adempimento dell'obbligo di istruzione.

Il patto di attivazione digitale è dunque la condizione per richiedere sia l'Assegno di inclusione, sia il Supporto per la formazione e il lavoro. In questo caso, i servizi coinvolti sono direttamente i servizi per il lavoro, cui il richiedente viene convocato per la stipula del patto di servizio personalizzato di cui all'articolo 20 del D. Lgs. n. 150/2015, dopo la sottoscrizione del patto di attivazione digitale. Tale convocazione da parte dei servizi competenti può avvenire con le modalità digitali e/o di messaggistica telefonica, già previste dall'art. 6, comma 5 – ter, per le convocazioni dei beneficiari dell'Assegno.

Nel patto di servizio personalizzato il beneficiario del Supporto per la formazione e il lavoro deve indicare, con idonea documentazione, di essersi rivolto ad almeno tre agenzie per il lavoro o enti autorizzati all'attività di intermediazione ai sensi degli articoli 4 e 6 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, quale misura di attivazione al lavoro. La norma è volta a comprovare l'attivazione del soggetto e si pone come condizione preliminare per l'accesso al beneficio da documentare da parte del richiedente. Nel DM di agosto, all'articolo 3, comma 5, si specifica come l'individuazione di almeno tre agenzie per il lavoro o enti autorizzati all'attività di intermediazione debba avvenire nel patto di attivazione digitale, ai fini dell'attivazione al lavoro e della successiva sottoscrizione del patto di servizio. Si tratta, dunque, di un requisito preliminare per accedere alla misura. I tracciati delineati nel DM attuativo del SIISL e le linee guida successivamente fornite nel mese di settembre dall'ANPAL richiamano come nel patto di servizio o nel suo aggiornamento debbano essere indicate le tre o più Agenzie per il lavoro che il richiedente il SFL ha individuato in sede di Patto di attivazione digitale (PAD). Nel corso dell'istruttoria della Conferenza sul provvedimento, le Regioni avevano presentato un emendamento rispetto a tale previsione, osservando come il patto di servizio, per natura, non è un luogo in cui raccogliere dichiarazioni, ma uno strumento in cui vengono inserite le politiche attive concordate ed effettuate con il servizio competente. In questo senso, le Regioni avevano proposto che l'adempimento richiesto al beneficiario dalla norma potesse essere reso in autodichiarazione e verificato da INL, non dai CPI, in cooperazione applicativa per il tramite del SIU. Tale richiesta non è stata accolta nella conversione del decreto-legge. Resta fermo, ad ogni modo, come il servizio per il lavoro non possa effettuare controlli in merito a tale attivazione presso soggetti esterni, né in merito alle eventuali iniziative di politica attiva non inserite e finanziate dai sistemi regionali, che il richiedente può avviare in autonomia per il tramite della piattaforma, come si vedrà a breve.

Il DM attuativo (art.4) specifica che nel caso in cui il beneficiario abbia già un patto di servizio attivo o rientri tra soggetti già coinvolti in programmi o azioni di politica attiva, il patto viene aggiornato ovvero integrato. Nella stessa direzione si pongono i primi atti di indirizzo emanati (cfr. le Linee guida di ANPAL del 5 settembre u.s.). Diversamente, in una ottica di semplificazione e fluidificazione delle procedure, nonché di valorizzazione di quanto già realizzato, le Regioni hanno manifestato l'opportunità, che in questa prima fase i servizi per il lavoro siano tenuti a procedere alla convocazione dei beneficiari per l'aggiornamento del patto solo a fronte di una necessità di integrazione/revisione delle politiche attive.

In analogia a quanto disposto anche per l'Assegno, il patto di servizio personalizzato può prevedere l'adesione ai percorsi formativi previsti dal Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL), di cui alla Missione M5, componente C1, del PNRR. Con riferimento alle interrelazioni tra la gestione del Supporto e il Programma GOL, andrà chiarita la relazione tra le scelte compiute dalla persona nel Patto di attivazione digitale, attraverso la piattaforma SIISL, e quelle condivise nel Patto di servizio personalizzato sottoscritto per l'accesso al Programma GOL. In tale cornice, le scelte compiute dalle persone nel Patto di attivazione digitale e nella autonoma fruizione della Piattaforma dovranno configurarsi come aggiuntive rispetto a quelle compiute nell'ambito dei percorsi definiti dal Programma GOL, le cui regole attuative dovranno trovare applicazione anche con riferimento a questa categoria di destinatari, pena il rischio di influire sul conseguimento dei target programmati. Strumenti e metodi definiti in quest'ambito devono necessariamente costituire un livello essenziale delle prestazioni.

Misure di attivazione

A seguito della stipulazione del patto di servizio, attraverso la piattaforma di cui all'articolo 5, l'interessato può ricevere offerte di lavoro ovvero essere inserito in specifici progetti di formazione erogati da soggetti, pubblici o privati, accreditati alla formazione dai sistemi regionali, da fondi paritetici interprofessionali e da enti bilaterali. L'interessato, inoltre, può autonomamente individuare progetti di formazione, rientranti nel novero di quelli indicati al periodo precedente, ai quali essere ammesso e, in tal caso, deve darne immediata comunicazione attraverso la piattaforma informatica.

La partecipazione, a seguito della stipula del patto di servizio attraverso la piattaforma informatica, alle attività richiamate nel comma 1 dell'art. 12 per l'attivazione nel mondo del lavoro, determina l'accesso dell'interessato ad un beneficio economico, quale indennità di partecipazione alle misure di attivazione lavorativa, pari ad un importo mensile di 350 euro. Tale importo viene erogato per tutta la durata della misura, entro un limite massimo di 12 mensilità; il beneficio economico è erogato mediante bonifico mensile, da parte dell'INPS.

L'interessato è tenuto ad aderire alle misure di formazione e di attivazione lavorativa indicate nel patto di servizio personalizzato, dando conferma, almeno ogni novanta giorni, ai servizi competenti, anche in via telematica, della partecipazione alle attività. Qualora manchi di tale conferma, il beneficio economico è sospeso. La rilevazione di tale mancanza di conferma può avvenire mediante il SIISL o mediante la segnalazione di inadempienze trasmesse per il tramite della Piattaforma SIU da parte dei servizi competenti.

Nel corso dell'esame della Conferenza delle Regioni sul provvedimento, sono emersi dei profili di delicatezza rispetto a queste disposizioni. In particolare, sono stati richiamati all'attenzione essenzialmente due aspetti della disciplina del Supporto.

Da una parte, risulta che la percezione del Supporto da parte dei beneficiari non sia semplicemente condizionata all'adesione e alla partecipazione ad un percorso di politica attiva, come per la NASPI o per il Reddito di cittadinanza. La sottoscrizione del patto di servizio, infatti, costituisce un requisito preliminare per l'accesso al beneficio, ma questo è vincolato, anche temporalmente, all'esistenza di un percorso formativo o di politica attiva ovvero un progetto utile alla collettività e all'effettiva fruizione degli stessi. Questo pone in capo ai sistemi regionali della formazione e del lavoro la responsabilità ultima circa la reale possibilità degli aventi titolo ad usufruire del Supporto. Se, come spesso accade per i cicli della programmazione o a causa dei tempi tecnici dell'attuazione dei percorsi di politica attiva e formazione, in un determinato momento in una Regione non fossero disponibili corsi, tirocini, percorsi di servizio civile, non si potrebbe beneficiare del Supporto. Per fronteggiare questa possibile criticità, la legge di conversione ha operato un'estensione del novero delle politiche attive da avviare per la fruizione del beneficio, che nel decreto – legge erano tarate esclusivamente sui percorsi di formazione. Il raggio di politiche attive connesse al Supporto, nella formulazione attuale, comprende dunque anche le offerte di lavoro e i servizi di orientamento e di accompagnamento al lavoro. Questo ampliamento consentirebbe di poter agganciare le misure di politica attiva all'indennità con maggiore flessibilità, nell'ambito dei limiti di durata fissati dalla legge, anche ai fini di un eventuale cumulo delle misure di politica attiva, al fine di garantire la percezione del Supporto. Restano, tuttavia, da approfondire i margini e i possibili criteri guida dell'attività degli operatori dei servizi per il lavoro, che saranno materialmente chiamati a proporre/stabilire i percorsi in cui inserire i richiedenti il Supporto, a fronte di un'offerta di politiche attive e di formazione molto variegata sul territorio e con durate diverse. Parimenti, qualora sia disponibile un solo posto in un corso e i servizi abbiano in carico più richiedenti, non è chiaro in che modo l'operatore possa selezionare chi far partecipare alla politica e, quindi, beneficiare del Supporto. Il rischio che si profila è che nella scelta della politica attiva sarà privilegiato un criterio teso alla massima durata della stessa, a detrimento della sua aderenza alle caratteristiche della persona. In questo senso, le Regioni hanno richiamato l'opportunità di un ragionamento sugli standard minimi delle politiche da proporre, tenendo conto di quanto declinato a tal proposito nel DM attuativo.

Dall'altra parte, il rapporto tra servizi per il lavoro e servizi sociali non viene regolato nella misura del Supporto. Gli interessati – dopo la sottoscrizione del patto di attivazione digitale – sono convocati dai servizi per il lavoro competenti per la stipula del patto di servizio personalizzato. Nell'impostazione della norma, non è presa in considerazione la possibilità che questi soggetti abbiano bisogno di una presa in carico multidisciplinare, con un possibile rinvio ai servizi sociali, per la sottoscrizione di un Patto di inclusione, nonostante si possa trattare di fasce di popolazione in condizioni di fragilità. Le Regioni, in sede di parere della Conferenza delle Regioni sul provvedimento, avevano proposto uno specifico emendamento a questo riguardo, chiedendo l'adozione di un Accordo di Conferenza Unificata *ad hoc*, recante principi e criteri generali per la valutazione delle condizioni di particolare criticità, che rendano necessario un coinvolgimento anche dei servizi sociali per una presa in carico integrata, qualora i CPI rilevino bisogni complessi. Tale istanza non ha trovato seguito nella legge di conversione; come già rilevato in relazione all'Assegno, potrà essere sviluppata nella decretazione attuativa.

Infine, si rileva come la misura preveda anche modalità autonome di attivazione del soggetto per la fruizione delle politiche attive, mediante la consultazione della piattaforma informatica operante nel SIISL. La norma, dunque, contempla la possibilità per il beneficiario del Supporto di poter fruire di un'offerta formativa e/o di politica attiva al di fuori dei canali riconosciuti e finanziati dal sistema regionale. Dal punto di vista della gestione della condizionalità, si pone un'impossibilità per i CPI di svolgere un controllo circa l'effettiva adesione e partecipazione dei soggetti ai percorsi autonomamente prescelti sulla piattaforma, ovvero offerti da soggetti diversi da quelli operanti nei circuiti finanziati dalla Regione e, quindi, rientranti nel modello di erogazione dei servizi di politica attiva a valenza regionale. Resta ferma l'esigenza che le informazioni riguardanti le politiche attive avviate possano comunque essere rese disponibili in tempo reale ai servizi per il lavoro, mediante la piattaforma informatica, considerando che i beneficiari hanno sottoscritto il patto di servizio e le iniziative non debbono andare in sovrapposizione.

Coinvolgimento nella gestione delle misure di attivazione

Con riferimento al coinvolgimento dei diversi soggetti del mercato del lavoro, accreditati ai servizi per il lavoro e per la formazione, nella gestione dei percorsi formativi e di attivazione lavorativa rivolti ai beneficiari del Supporto, il DM 8 agosto 2023 specifica, all'articolo 7, le modalità di tale integrazione tra pubblico e privato. In particolare, vengono esplicitati i soggetti che concorrono all'erogazione delle misure di politica attiva, abilitati ad accedere ed operare attraverso il SIISL, con i relativi requisiti; gli standard minimi dei servizi e le relative opzioni di costo semplificate; gli standard minimi di attestazione delle attività di apprendimento svolte; gli oneri di comunicazione dei soggetti che accedono al SIISL.

I soggetti coinvolti nella gestione delle politiche e operanti sul SIISL, richiamati nel DM (art.7, comma 2), nel rispetto della normativa in materia di accreditamento alla formazione e di accreditamento dei servizi per il lavoro (art. 12 del D. Lgs. n. 150/2015) sono rispettivamente i CPI, le agenzie per il lavoro, i soggetti autorizzati all'attività di intermediazione, i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro, gli enti di formazione accreditati dalle Regioni, compresi gli enti bilaterali, i fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua e i fondi bilaterali, gli enti titolati ai sensi del D. Lgs. n. 13/2013, i comuni in forma autonoma o associata, gli enti di servizio civile universale. Tra questi, come stabilito nella legge n. 85 (articolo 12, comma 13) e ribadito nel DM di agosto, le agenzie per il lavoro, i soggetti autorizzati all'attività di intermediazione ed i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro accedono, per il tramite del SIISL, alle liste dei beneficiari del Supporto ed ai relativi dati.

Tutti i soggetti che accedono ed operano nel SIISL devono mettere a disposizione, immediatamente e comunque non oltre dieci giorni dalla data di venuta a conoscenza, attraverso il medesimo sistema informativo, le informazioni riguardanti i fatti suscettibili di dar luogo a sanzioni, ai sensi dell'articolo 8 della legge n. 85. L'INPS, per il tramite del SIISL, mette a disposizione l'informazione sui provvedimenti di sospensione, revoca o decadenza dal beneficio.

Con riguardo agli standard minimi dei servizi ed alle relative unità di costo standard, il DM richiama il Piano nazionale Nuove Competenze e, in attuazione di questo, le disposizioni adottate nell'ambito degli interventi a titolarità del Ministero del Lavoro del PNRR, tra cui il Programma GOL e il Duale, e nell'ambito della programmazione del Fse Plus 2021-2027. Per gli standard di servizio e la remunerazione della misura del servizio civile universale, si applicano le disposizioni di cui al D. Lgs. n. 40/2017. Con riferimento alle attività di apprendimento, il DM specifica come queste debbano essere finalizzate al conseguimento di competenze riferite agli standard professionali e di qualificazione definiti ed aggiornati annualmente nell'ambito del Repertorio nazionale di cui all'art. 8 del D. Lgs. n. 13/2013 e prevedere, in esito al percorso, il rilascio di almeno una attestazione di trasparenza dei risultati di apprendimento, in conformità con la normativa dello stesso D. Lgs. n. 13/2013. In caso di formazione finanziata da un fondo interprofessionale, le attestazioni possono essere prodotte dal soggetto erogatore della formazione.

Obblighi e decadenza

Ai beneficiari del Supporto si applicano gli obblighi previsti, a decorrere dal 1° gennaio 2023, per i percettori del Reddito di cittadinanza dall'articolo 1, comma 316, della Legge di Bilancio 2023 (legge n. 197/2022), che subordina l'erogazione della misura per i beneficiari appartenenti alla fascia di età compresa tra diciotto e ventinove anni, che non abbiano adempiuto all'obbligo di istruzione (ex articolo 1, comma 622, della legge n. 296/2006), anche all'iscrizione e alla frequenza di percorsi di istruzione degli adulti di "primo livello" (previsti dall'articolo 4, comma 1, lettera a), del Regolamento di cui al DPR n. 263/2012 o comunque funzionali all'adempimento dell'obbligo di istruzione). Il DM di agosto sul Supporto specifica (art. 5, comma 4) che la mancata iscrizione ai percorsi di istruzione degli adulti comporta la non erogazione del beneficio, che decorre ad ogni modo dall'inizio del percorso, fermo restando il limite massimo di percezione delle dodici mensilità. Per i beneficiari del Supporto inseriti, al momento della sottoscrizione del patto di servizio, in progetti di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di altre politiche attive, gli obblighi di istruzione sopra richiamati sono sospesi fino alla conclusione di tali percorsi.

Al Supporto si applicano, inoltre, le disposizioni previste nella disciplina dell'Assegno di inclusione, di cui all'articolo 3, commi 3 (esenzione dall'IRPEF), 5 (avvio di un'attività di lavoro dipendente), 6 (avvio di un'attività di impresa o di lavoro autonomo), 7 (partecipazione a percorsi di politica attiva del lavoro e accettazione di offerte di lavoro di durata inferiore ad un mese), 8 (obbligo di comunicazione delle variazioni riguardanti condizioni e requisiti di accesso e mantenimento), 9 (intervento di trattamenti pensionistici) e 10 (variazione del nucleo familiare). Parimenti, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 4, commi 1 e 7 (modalità di richiesta della misura e rinvio a successivi decreti attuativi), all'articolo 5 (SIISL), all'articolo 6, comma 7 (sottoscrizione del Patto di servizio personalizzato e presa in carico presso i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro) e agli articoli 7 (controlli), 8 (sanzioni e responsabilità penale, contabile e disciplinare), 9 (offerte di lavoro e compatibilità con la misura), 10 (incentivi) e 11 (coordinamento, monitoraggio e valutazione). Attesa la valenza individuale del Supporto, le cause di decadenza indicate all'articolo 8, comma 6, sono riferite a ciascun richiedente.

Con riguardo specifico alla decadenza dal beneficio, il DM di agosto – in linea con la norma primaria - richiama come questa sia disposta in caso di mancata adesione alle politiche attive, o per rifiuto o per abbandono delle attività, rilevata attraverso il SIISL o mediante la segnalazione di inadempienze trasmesse per il tramite della Piattaforma SIU da parte dei servizi competenti. Parimenti, nel caso di mancata accettazione, senza un giustificato motivo, di un'offerta di lavoro, avente le caratteristiche fissate dall'articolo 9 della legge, il soggetto intermediario che effettua la proposta di lavoro segnala al SIISL, attraverso la Piattaforma del SIU, l'evento suscettibile di sanzione e l'INPS dispone la decadenza dal beneficio.

La norma rimanda alla decretazione attuativa prevista dall'articolo 4, comma 7, l'individuazione per i beneficiari del Supporto e per i componenti dei nuclei familiari beneficiari dell'Assegno di inclusione di età compresa tra 18 e 59 anni attivabili al lavoro delle misure per il coinvolgimento, nei percorsi formativi e di attivazione lavorativa, dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro e alla formazione, la loro remunerazione e le modalità di monitoraggio della misura, anche con il coinvolgimento di ANPAL e di Anpal Servizi S.p.A., nell'ambito di programmi operativi nazionali finanziati con il Fondo Sociale Europeo Plus nella programmazione 2021-2027. Come prima ricordato, il DM di agosto all'art. 7 declina i requisiti e le modalità di tale coinvolgimento.

Qualora emergano, in sede di monitoraggio e analisi dei dati di avanzamento, criticità nell'attuazione del Supporto per la formazione e il lavoro, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali individua le Regioni e le Province autonome che presentano particolari ritardi nell'attuazione della misura e, d'intesa con le medesime e con il supporto di ANPAL Servizi S.p.A., attiva specifici interventi di tutoraggio, fermi restando i poteri sostitutivi previsti dalla normativa vigente.

La norma rinvia alla decretazione attuativa le modalità di trasmissione delle liste di disponibilità dei beneficiari dell'Assegno di inclusione, del Supporto per la formazione e il lavoro, della NASPI e di eventuali altre forme di sussidio o di misure per l'inclusione attiva alle agenzie per il lavoro di cui all'articolo 4 del D. Lgs. n. 276/2003 ai soggetti autorizzati allo svolgimento delle attività di intermediazione, ai sensi dell'articolo 6 del medesimo decreto legislativo, e ai soggetti accreditati ai servizi per il lavoro, ai sensi dell'articolo 12 del D. Lgs. n. 150/2015, nonché le relative modalità di utilizzo. Una parte di questi flussi è disciplinata nel DM sul SIISL. A questo proposito, con riguardo ai percettori di Naspi, si rileva come le Regioni più volte abbiano manifestato l'esigenza che i CPI potessero disporre in tempo reale, attraverso i canali della cooperazione applicativa, di elenchi aggiornati riguardanti non i richiedenti, ma gli autorizzati dall'INPS allo strumento di sostegno del reddito.

Infine, la norma prevede una clausola di autonomia per le Province autonome di Trento e Bolzano, che possono provvedere all'erogazione di servizi destinati ai beneficiari del Supporto nell'ambito della propria competenza legislativa e della relativa potestà amministrativa, nel perseguimento delle finalità dello strumento, ai sensi del proprio ordinamento.

Lavori in corso

Al momento in cui si scrive, i lavori sul Supporto sono in corso.

Le amministrazioni centrali stanno progressivamente rilasciando le funzionalità della nuova Piattaforma per la gestione della misura all'interno del SIISL che, sia nella impostazione normativa, che nella implementazione che ne deriva, appare come un grande contenitore di sistemi e servizi informativi ed informatici, che raccoglie e razionalizza un patrimonio informativo cospicuo, derivante da diversi soggetti che sono chiamati a conferire i dati in loro possesso, nel rispetto della normativa sulla *privacy* **(3)**. L'architettura del SIISL ed il suo funzionamento, a regime, riguarderanno sia la misura del Supporto che la misura dell'Assegno che, come illustrato, sarà operativo a decorrere dall'inizio dell'anno venturo.

Le Regioni, in questa prima fase di *start up* del sistema, hanno contribuito al popolamento della banca dati nella parte relativa ai soggetti accreditati alla formazione, che potranno concorrere alla definizione dell'offerta formativa per i beneficiari del Supporto. I servizi per il lavoro, inoltre, stanno ricevendo dall'ANPAL le prime liste di beneficiari da convocare, ai fini della stipula o dell'aggiornamento del Patto di Servizio. Come ricordato in premessa, la misura è operativa solo dal 1° settembre e, pertanto, una valutazione sull'impatto e sull'opportunità di alcuni aggiustamenti in termini di funzionamento è ancora prematura. Nelle prime occasioni di confronto tecnico è stata ricordata la necessità di implementare i flussi informativi attraverso il canale della cooperazione applicativa, affinché i servizi possano contare su una fotografia aggiornata in tempo reale del bacino di destinatari degli interventi.

A monte, è stata rilevata l'esigenza di operare nell'ambito di un quadro di regole chiare e condivise, che definiscano il perimetro di azione dei diversi soggetti operanti nel SIISL, disciplinando il rapporto tra il livello nazionale e il livello regionale nell'attuazione della misura. A questo proposito, è stata richiesta l'adozione di una circolare contenente alcune indicazioni operative, volte a definire gli ambiti di pertinenza e di cooperazione tra sistema statale e sistema regionale, coinvolti entrambi nella gestione delle politiche attive connesse allo strumento e condizionanti la percezione dell'indennità economica da parte del beneficiario. In tale direzione, appare fondamentale assicurare, attraverso gli strumenti informatici, la piena circolarità delle informazioni, al fine di evitare una ridondanza di interventi ed una sovrapposizione di iniziative, laddove le politiche attive scelte per il mezzo della piattaforma dal destinatario si pongano al di fuori dei canali dell'offerta formativa e dei servizi per il lavoro regionali, pubblici e privati accreditati.

NOTE

(3): A tal proposito, il DM di agosto richiama per il trattamento dei dati e le misure di garanzia e tutela degli interessati le previsioni già adottate con la delibera ANPAL del 7 novembre 2022 n. 11 nell'ambito del Programma GOL, nonché quanto stabilito nell'allegato tecnico n. 4 del DM sul SIISL, attuativo dell'art. 5, comma 3, della legge n. 85.

APPROFONDIMENTI

Strategia europea sull'assistenza a lungo termine: il possibile ruolo del FSE+ nell'attuazione

Strategia europea sull'assistenza a lungo termine: il possibile ruolo del FSE+ nell'attuazione

La crisi sanitaria causata dal coronavirus ha portato il lavoro degli operatori di assistenza formale e informale al centro dei dibattiti politici relativi alle condizioni di lavoro, comprese le questioni di genere e di equilibrio tra lavoro e vita privata.

Nel gennaio 2021 il Parlamento europeo ha chiesto un *Care Deal* per l'Europa, che avrebbe adottato un approccio globale a tutti i bisogni e i servizi di assistenza, oltre a stabilire standard minimi e linee guida di qualità per l'assistenza durante l'intero ciclo di vita, e invitato la Commissione e gli Stati membri a porre l'assistenza al centro della ripresa post-pandemia.

In risposta a tale sollecitazione la Commissione Europea, il 7 settembre 2022, ha presentato la Strategia europea per l'assistenza, che mira a garantire servizi di assistenza di qualità, accessibili e a costi contenuti in tutta l'Unione europea, e a migliorare la situazione sia dei beneficiari di assistenza sia delle persone che li assistono, a livello professionale o informale.

La Strategia per l'assistenza fa parte di un più ampio impegno preso dall'Unione europea per rafforzare la sua dimensione sociale. Il provvedimento, infatti, era previsto dal Piano d'azione sul Pilastro europeo dei diritti sociali approvato nel 2021 e finalizzato a raggiungere gli obiettivi che la UE si è data per il 2030 in materia di occupazione, competenze e riduzione della povertà.

La Strategia europea per l'assistenza si articola in tre documenti: una comunicazione della Commissione Ue e due proposte per delle raccomandazioni del Consiglio; raccomandazioni che il Consiglio "Occupazione, politica sociale, salute e consumatori" ha adottato nella seduta dell'8 dicembre scorso.

La comunicazione, si legge nel comunicato stampa, "definisce una visione del modo in cui l'assistenza viene fornita in Europa e prevede ulteriori azioni di supporto a livello europeo e inviti all'azione a livello nazionale".

Le raccomandazioni, invece, riguardano minori e anziani, due segmenti di popolazione particolarmente rilevanti per il welfare italiano.

Nel pacchetto documentale la Commissione sottolinea, tra l'altro, l'importanza di aumentare gli investimenti nell'assistenza a lungo termine - pubblici e privati - in modo sostenibile a livello nazionale. In tal senso, viene rimarcato, i finanziamenti della UE possono giocare un ruolo importante, integrando tale sforzo: Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR), Fondo sociale europeo Plus (FSE+), Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale, dispositivo per la ripresa e la resilienza (*Recovery Fund*), strumento di sostegno tecnico ecc. possono infatti contribuire all'attuazione della richiamata Strategia.

In particolare, il Fondo sociale europeo ha tradizionalmente posto al centro delle proprie politiche gli interventi per favorire l'accesso ai servizi di educazione e cura per l'infanzia così come le iniziative dirette a garantire la vita indipendente delle persone con disabilità e l'invecchiamento attivo della popolazione anziana, nonché ad offrire misure di sostegno ai familiari gravati da carichi di cura.

In vista dell'attuazione della nuova programmazione del FSE+ 2021-2027, le Regioni hanno deciso, quindi, di mettere a sistema le attività condotte nella precedente programmazione e di avviare una riflessione sul contributo dei futuri Programmi alla realizzazione degli obiettivi delineati nella Strategia e nelle raccomandazioni correlate.

In questo quadro si iscrive il lavoro che presentiamo, realizzato da Tecnostruttura, che, oltre a fornire una sintesi degli aspetti salienti della Strategia, corredandoli di riferimenti ai principi del Pilastro e agli altri atti e disposizioni europee citati nei documenti della Commissione (Carta dei diritti fondamentali e Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con Disabilità), sintetizza esempi di interventi già realizzati con i POR 2014-2020 (principalmente nell'Asse Inclusione Sociale), che si pongono in continuità con talune tipologie di azioni previste nell'ambito delle Priorità Inclusione e Occupazione dei PR 2021-2027, che appaiono in linea con i principali obiettivi indicati nella citata Strategia.

Il paragrafo conclusivo, infine, tratteggia le riforme e gli investimenti del PNRR potenzialmente in grado di concorrere, in una logica sinergica, alla realizzazione della Strategia, schematizzando poi i contenuti dei primi avvisi/bandi attivati a valere sulle pertinenti Missioni.

In proposito si precisa che è stato preso a riferimento il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza approvato dalla Commissione Europea, che non tiene conto, dunque, delle proposte di revisione avanzate dall'attuale Governo e in fase di condivisione interna e con la stessa Commissione.

In allegato il contributo "Strategia Europea sull'assistenza a lungo termine - Il possibile ruolo del FSE+ nell'attuazione", a cura di Teresa Cianni (Tecnostruttura - Settore Fse).

Allegati

[Strategia-Europea-Long-Term-Care.pdf](#)

APPROFONDIMENTI

Innovazione sociale nella Programmazione FSE+ 2021 - 2027: interventi previsti nei PR e buone pratiche europee

Innovazione sociale nella Programmazione FSE+ 2021 - 2027: interventi previsti nei PR e buone pratiche europee

L'innovazione sociale, intesa come leva per programmare e progettare valorizzando nuove esperienze e modelli al fine di promuovere modalità innovative in risposta alle esigenze specifiche dei territori, ha un ruolo centrale nell'ambito dei Fondi strutturali.

L'Unione Europea ha infatti svolto una funzione propulsiva e di rilevante sostegno in materia di innovazione sociale già a partire dal Consiglio di Lisbona del 2000, in cui inizia ad emergere l'importanza di un cambiamento nella definizione di linee armoniche di sviluppo per il welfare. Negli ultimi dieci anni, a partire dalla definizione e attuazione della strategia Europa 2020, è stata poi di fatto promossa una vera e propria strategia di trasformazione delle politiche sociali basate sull'innovazione.

Considerato inoltre l'attuale situazione socioeconomica, che risente fortemente delle recenti crisi sanitarie e di conflitto militare, innovare è diventata una esigenza ineludibile che richiede alle istituzioni e agli *stakeholder* di implementare nuove risorse e nuove competenze, sostenibili ed efficaci, basate su una rinnovata visione strategica e una necessaria capacità di fare rete.

Nell'ambito dei Fondi strutturali, già con riferimento alla programmazione 2014-2020, possiamo individuare esperienze consolidate di innovazione sociale e diverse sperimentazioni, che testimoniano i processi di innovazione in corso soprattutto in termini di *governance* multilivello, che vedono un più consistente coinvolgimento di soggetti del Terzo settore e del privato, attori idonei ad elaborare risposte adeguate e sostenibili ai differenti bisogni.

Con l'attuale periodo di programmazione 2021-2027, la Commissione ha confermato la centralità e la rilevanza dell'innovazione sociale, conferendo un ruolo strategico al FSE+ per supportarne l'attuazione mediante la messa a punto di soluzioni efficaci e innovative, capaci di fronteggiare le sfide emergenti.

In considerazione del rilievo assunto dall'innovazione sociale Tecnostruttura ha elaborato un primo *focus* tematico, al fine sia di restituire una "fotografia" completa delle previsioni contenute nei Programmi FSE, sia di fornire una panoramica in merito alle misure e agli strumenti introdotti a livello della UE a sostegno dell'innovazione sociale.

In estrema sintesi si evidenzia come a livello europeo l'esame documentale ha mostrato che, anche a fronte dello stesso obiettivo specifico, gli Stati membri abbiano scelto approcci, ambiti politici e misure diversi. Con particolare riferimento all'approccio, è emerso che esistono sostanzialmente due modalità di attuazione:

- un approccio più “policy-demand driven” in cui i bisogni sociali insoddisfatti sono identificati dai decisori politici con una dinamica dall'alto verso il basso, intervenendo in un’ottica più trasversale;
- un approccio “supply driven” che parte dal basso, in cui il bisogno specifico che emerge dal territorio diventa la domanda guida per la definizione degli interventi.

I programmi italiani FSE+, sia a livello regionale che nazionale, hanno integrato l'innovazione sociale nella propria strategia di intervento in diverse modalità e con diversi approcci. L'analisi svolta da Tecnostruttura, che non si è concentrata solo sulle priorità dedicate ma sull'intero contenuto di tutti i programmi, conferma le linee tendenziali presentate a livello europeo.

Il *focus* intende fornire una panoramica relativa alle previsioni contenute nei Programmi FSE+ nazionali e regionali – completa, per questi ultimi, anche di una puntuale ricognizione degli interventi - e un ventaglio di buone pratiche (casi studio) realizzate dagli Stati membri della UE con il sostegno del FSE/FSE+ e presenti nella piattaforma europea *Social Innovation Match*.

Per completezza tematica, sono stati inoltre sintetizzati in appendice i due ultimi studi sul tema veicolati dalla Commissione Europea nei mesi scorsi, oggetto altresì di analisi nell'ultimo incontro della Comunità di pratiche transnazionale del 23 febbraio 2023, dedicato all'Innovazione Sociale, di cui si riportano sia le slides sia il report di sintesi.

In allegato il contributo “Innovazione sociale nella Programmazione FSE+ 2021 – 2027: interventi previsti nei PR e buone pratiche europee”, a cura di Teresa Cianni e Paolina Notaro (Tecnostruttura – Settore Fse).

Allegati

[Innovazione-sociale-Fse-20212027.rar](#)

IN PILLOLE

Competenze verdi e digitali, “Attività e iniziative del sistema Regioni e PA”

Competenze verdi e digitali, “Attività e iniziative del sistema Regioni e PA”

"Anziché milioni di persone che cercano lavoro, oggi ci sono milioni di posti di lavoro per cui si cercano persone". Il quadro di sintesi rappresentato dalla presidente della Commissione europea Ursula von der Leyen, durante il discorso sullo Stato dell'Unione dello scorso 13 settembre, ben chiarisce quale sia al momento la rilevanza di formare adeguatamente le risorse umane che si affacciano nel mercato del lavoro, l'importanza di fornire loro le giuste competenze per trovare un'occupazione o restare aggiornate sulle necessità del sistema produttivo.

A tre anni dall'avvio dell'Agenda europea per le competenze, elaborata in connessione con il Green Deal, la Strategia digitale, la nuova Strategia industriale e per le PMI, il nuovo Piano per l'economia circolare e la Strategia sulla biodiversità, permangono ancora difficoltà che rendono lontani gli obiettivi fissati per il 2025.

Nelle slides in allegato presentiamo un quadro degli impegni e delle strategie adottati dalle Regioni e Province autonome, il loro ruolo nell'attuazione dell'Agenda europea delle competenze, specificatamente rispetto all'Azione 6 “Competenze a supporto della duplice transizione”, la transizione verde e digitale sulla quale la programmazione Fse+ 2021/2027 ha previsto investimenti.

In allegato le slides “Attività e iniziative del sistema Regioni e PA”, a cura di Tecnostruttura, presentate durante il webinar "La transizione verde e digitale nell'Agenda europea per le competenze: a che punto è l'attuazione" dello scorso 25 settembre, un appuntamento organizzato da Cinsedo, nell'ambito dell'XI Ciclo di Formazione in materia europea – Programma 2023.

Allegati

[Iniziativa-sistema-Regioni-Transizione-verde.pdf](#)

Indice

IN QUESTO NUMERO

Risorse umane e sviluppo: i temi nell'agenda delle Regioni

Risorse umane e sviluppo: i temi nell'agenda delle Regioni	3
--	---

INTERVISTA

Grillo (Conferenza delle Regioni), il Festival delle Regioni un'opportunità di confronto interistituzionale ampio ed aperto per lo sviluppo del Paese

Grillo (Conferenza delle Regioni), il Festival un'opportunità di confronto interistituzionale ampio ed aperto per lo sviluppo del Paese	4
---	---

AGGIORNAMENTO

Le nuove misure di inclusione sociale e lavorativa nel decreto-legge n. 48/2023: riflessi sui sistemi regionali

Introduzione	7
L'Assegno di inclusione (articoli 1 -11 della legge n. 85/2023)	7
Destinatari	8
Requisiti di accesso e mantenimento	8
Durata	9
Modalità di richiesta e patto di attivazione digitale	9
Attivazione del beneficiario	10
Beneficio economico	12
Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa	12
Percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa	14
Controlli	17
Sanzioni (decadenza dal beneficio, responsabilità e sospensione)	18
Offerte di lavoro e compatibilità con l'Assegno di inclusione	20
Incentivi	21
Coordinamento, monitoraggio e valutazione	23
Il Supporto per la formazione e per il lavoro (art. 12 della legge n. 85/2023)	24