LA PIENA E BUONA OCCUPAZIONE
IN PARTICOLARE PER GIOVANI E DONNE

La seguente proposta è nata dalle molte attività svolte dal Seminario permanente di Filosofie del Lavoro (che si tiene presso il Dipartimento di Filosofia dell'Università degli studi di Roma "La Sapienza"), facente capo alla ***Società Italiana di Teoria Critica****.*

Il gruppo di lavoro, coordinato da Laura Pennacchi, è composto da: Valentina Cardinali, Andrea Ciarini (Sapienza Università di Roma, Dipartimento di Scienze Sociali ed Economiche), Giorgio Fazio (Sapienza Università di Roma, Dipartimento di Filosofia), Pietro Galeone (Università Bocconi), Simone Gasperin (Institute for Public Policy Research), Alessandro Goracci, Beniamino Lapadula, Leonard Mazzone (Università degli Studi di Firenze, Dipartimento di Scienze politiche e sociali), Riccardo Sanna

Onorevoli Colleghe e Colleghi,

la presente legge si ispira a un rovesciamento di paradigma nel modo con cui vengono considerati e trattati i problemi occupazionali. Essa, infatti, articola misure orientate a favorire la "piena e buona occupazione", identificata come problematica di rinnovata, cruciale validità, politica e culturale. Per due ragioni fondamentali.

La prima è che le politiche neoliberali affermatesi dall'inizio degli anni '80 del Novecento (iperflessibilizzazioni dei mercati del lavoro, precarizzazioni, privatizzazioni, deregolamentazioni, ecc.) hanno provocato una profonda svalutazione - materiale, culturale e morale - del lavoro, a sua volta causa della sua crescente "invisibilità politica". A tale svalutazione si deve reagire riproponendo la centralità del lavoro non solo come "fatto economico", ma come "fonte identitaria" e "quadro prospettico" complessivo per un'economia e una società più giusta e solidale e, al tempo stesso, più efficiente e più capace di crescere. La seconda ragione è la constatazione che, finché ha tenuto, teoricamente e praticamente, la teorizzazione con cui John Maynard Keynes aveva propugnato la "piena occupazione" e la lotta alla disoccupazione e alla sottoccupazione ha retto anche il postulato dell'"invarianza delle quote distributive", all'origine, insieme al *welfare state*, del *trend* egualitario dei primi trent'anni del secondo dopoguerra (i "trenta gloriosi"), così come il suo venir meno è alla base della successiva esplosione disegualitaria. Il postulato dell'"invarianza delle quote distributive" è venuto meno (consentendo che tutti gli incrementi di produttiva fossero incamerati dal capitale) quando si è cessato di perseguire la "piena occupazione" combattendo la disoccupazione, a tal punto che lo spostamento avvenuto dalla fine degli anni '70 di più di dieci punti della quota del valore aggiunto dai redditi da lavoro verso quella dei redditi da capitale appare dovuto in grande misura all'incremento della disoccupazione, non più contrastata come era avvenuto nei "trenta gloriosi".

D'altro canto la situazione occupazionale odierna mostra, anche quando il numero degli occupati aumenta (però con molto lavoro povero e instabile), *trend* persistenti di disoccupazione, precarietà, inattività particolarmente per giovani e donne, ai quali, dunque, va oggi prestata un'attenzione speciale. Porsi questo obiettivo è decisivo non solo per ragioni di equità, ma anche perché da esso passa la fuoriuscita dalla stagnazione e il rilancio della crescita per l'intera comunità. Infatti, le grandi questioni del nostro tempo - il cambiamento climatico, la riqualificazione ambientale, sociale, tecnologica - pongono tutte la necessità e l'opportunità di ripensare integralmente il "modello di sviluppo", in Italia e in Europa, posto che esso ha tra le sue caratteristiche fondamentali, insieme alla dissipazione di beni ambientali e alla sottoproduzione di beni pubblici, l'assetto insoddisfacente dell'occupazione, in particolare la mancata messa in valore dell'apporto delle donne e dei giovani anche ad alta scolarità, indotti spesso non a caso ad andare a cercare lavoro all'estero. "Piena e buona occupazione" e "nuovo modello di sviluppo" sono profondamente correlati. Sta qui il rovesciamento di paradigma e di prospettiva, che si propone di concorrere a una grande, rinnovata elaborazione intellettuale e culturale: non "alimentare la crescita

sperando che ne scaturisca lavoro", ma "creare lavoro per attivare la crescita, cambiandone al tempo stesso qualità e natura".

La concentrazione sulle questioni del lavoro ha, tra gli altri, il vantaggio di consentire di rivolgersi a un amplissimo spettro di soggetti sociali: gli ultimi, i negletti, i disoccupati, i dequalificati, ma anche i soggetti maggiormente istruiti e qualificati, i "ceti medi", i quali –-reduci da anni di frustrazioni e di misconoscimento indotti dai processi di globalizzazione, delocalizzazione, trasformazione tecnologica - dovrebbero essere posti nelle condizioni di esercitare in modo adeguato la loro funzione di "cuore della democrazia".

Nel modello *standard* "non keynesiano" la disoccupazione è vista come pura traduzione "naturale" di un duplice squilibrio: uno squilibrio dovuto a una insufficienza di domanda di lavoro connessa a fenomeni congiunturali (come una recessione) o strutturali (come una carenza di competitività), uno squilibrio dovuto a insufficienze dei soggetti che offrono il lavoro (come carenze formative, pretese salariali eccessive, errate disposizioni personali, ecc.). Semplici aggiustamenti nei prezzi (in particolare tramite l'abbassamento dei salari) - veicolati dalla liberalizzazione e dalla flessibilizzazione dei mercati del lavoro, il principio più importante a cui attenersi in omaggio al primato di competitività e concorrenza - ripristinerebbero l'equilibrio e la quantità di lavoro disponibile tornerebbe a progredire. In questa visione la disoccupazione non è un problema sociale di cui farsi carico collettivamente e pertanto con una forte leva pubblica, basta lasciar fare al mercato, emendato delle sue possibili distorsioni, e gradualmente si ripristina la normalità.

Ma, soprattutto nei tempi odierni di grandi "rotture", le cose non funzionano nei termini presupposti da chi pensa che esista un livello "naturale" del reddito e dell'occupazione determinato esclusivamente da tecnologia, risorse e preferenze degli agenti economici. Lo testimoniano in modo eclatante proprio le anomalie della condizione occupazionale femminile e gli alti tassi di disoccupazione e di inattività delle donne e dei giovani. In effetti, mostra la corda l'idea che esista un tasso di disoccupazione "naturale" che può essere ridotto solo mediante l'incremento della flessibilità del mercato del lavoro e la riduzione dei salari e in molti casi - si pensi a tanti ambiti della "cura", dei "beni culturali", dei "beni sociali", del "risanamento ambientale" - i mercati, semplicemente, "non esistono" o sono altamente "incompleti". Peraltro, la fragilizzazione del lavoro si ripercuote in una fragilizzazione della stessa impresa, attuata soprattutto dalla teoria e dalla pratica della *share holder value* (la visione dell'impresa che contempla la massimizzazione del valore solo per gli azionisti e non ne contempla la piena affermazione del valore sociale che passa anche attraverso l'allargamento della partecipazione democratica).

"Piena e buona occupazione" e "nuovo modello di sviluppo" hanno come termine intermedio di intreccio la problematica degli investimenti, pubblici in particolare. Si è rivelato molto difficile canalizzare verso gli investimenti produttivi l'enorme massa di liquidità creata negli ultimi anni dalle politiche

monetarie "non convenzionali" delle Banche Centrali. Più in generale, la canalizzazione della liquidità e del risparmio non è realizzabile con i soli trasferimenti monetari, pur costosissimi, e, per di più, lasciata a sé stessa e alla discrezionalità dei grandi Fondi privati, la liquidità rischia di prendere in larga misura la via dell'alimentazione della speculazione e della finanziarizzazione privata, di cui è parte il "saliscendi irrazionale" dei mercati azionari. Inoltre, dopo decenni di politiche di "occupabilità" e di ricorso a provvedimenti come decontribuzioni, *bonus*, incentivi fiscali, vediamo che i trasferimenti monetari sono scarsamente inefficaci nel conseguire gli obiettivi occupazionali desiderati. Lo scioglimento dei nodi richiede un cambio di paradigma anche per quel che riguarda il ruolo dell'offerta, della domanda e della distribuzione del reddito nel determinare la produttività e la crescita dell'economia. In particolare, la funzione chiave dei redditi da lavoro e, per tramite di questi, della domanda aggregata quale fattore capace di stimolare la crescita, sia in termini contingenti sia in termini potenziali, è l'elemento cardine da riscoprire per un piano d'azione che abbia al centro il circolo virtuoso: occupazione, crescita dei redditi e della domanda, incremento della produttività e del potenziale di crescita dell'intera economia.

Keynes aveva individuato i limiti fondamentali del capitalismo nell'incapacità di dare vita spontaneamente al pieno impiego e nella diseguale distribuzione del reddito e della ricchezza, fenomeni per lui strettamente congiunti. L'influenza che lo Stato deve esercitare sulla propensione a consumare e sull'investimento privato non sarà sufficiente a contrastare una tendenza al ristagno che Keynes considerava intrinseca al capitalismo: ad essa si può rimediare soltanto con una "socializzazione dell'investimento" di natura pubblica, spinta fino a ripristinare il pieno utilizzo di capitale e lavoro, realizzato il quale gli interessi privati possono tornare ad essere considerati in grado di guidare l'allocazione ottimale delle risorse. Hyman Minsky coglie un limite più profondo e più persistente del processo di investimento capitalistico, che collega all'assetto della finanza e all'instabilità strutturale del capitalismo, e reclama lo Stato come *employer of last resort*, atto a dare vita a iniziative di "lavoro garantito". Il nodo era, comunque, ed è tutt'oggi, la problematicità del processo di investimento capitalistico e la sua relazione con il lavoro, quella problematicità che induceva Keynes a denunziare "l'atroce anomalia della disoccupazione in un mondo pieno di bisogni". Per questo la riflessione keynesiana va oggi implementata in modo da enfatizzare la connessione investimenti/lavoro e da intervenire sulla composizione degli investimenti e della produzione relativa, intrecciando la creazione di lavoro con la soluzione dei problemi aperti.

Pertanto, la presente legge immagina una creazione di lavoro a trazione pubblica ampia, per corrispondere a molteplici spinte:

a) i bisogni sociali insoddisfatti vanno soddisfatti, i beni pubblici di cui vi è carenza vanno prodotti, i beni comuni vanno preservati e coltivati;

b) le trasformazioni avvenute da quando, alla fine degli anni '70, era sembrato inevitabile fronteggiare l'avvento dell'inconvertibilità del dollaro e dei cambi flessibili (alterante gli equilibri

competitivi tra Paesi) con recuperi di competitività affidati prevalentemente al contenimento dei costi (in particolare dei salari) a sostegno delle esportazioni, rendono oggi possibile una molto maggiore attenzione alla domanda interna, interrompendo peraltro il precedente "mercantilistico" gioco a somma zero, in cui la crescita di un paese era a detrimento di quella dell'altro e il risultato complessivo un rallentamento della crescita totale;

c) l'analisi delle conseguenze delle diseguaglianze - oggi concentrata sugli aspetti redistributivi e, pertanto, alla fine solo sulla povertà - va ricondotta ai suoi termini "primari/strutturali";

d) l'innovazione potenzialmente garantisce l'apertura di interi nuovi settori industriali i quali, piuttosto che limitarsi a sostituire il lavoro con l'automazione nei vecchi settori industriali, puntano ad aprire interi nuovi mercati. Non esiste un'innovazione - nemmeno la digitalizzazione - "buona" a prescindere. La retorica dell'esogenità e della naturalità dei fenomeni è spesso utilizzata per sostenere la causa della neutralità degli stessi. Tramite l'innovazione è possibile allargare la base produttiva e aumentare l'occupazione, se essa viene "diretta" verso le finalità auspicate e facendo sì che non sia ineluttabilmente a risparmio di lavoro.

Interpretare e raccogliere le spinte all'opera non può che essere responsabilità pubblica, perché solo l'operatore pubblico è in grado di farlo agendo, oltre che indirettamente (mediante incentivi, disincentivi e regolazione), direttamente cioè guidando e indirizzando intenzionalmente e esplicitamente con strumenti appositi, ponendosi i nuovi necessari interrogativi, trovando risposte ad essi, articolandosi in una architettura istituzionale plurale, aperta alla creatività, all'inventiva, allo "sperimentalismo istituzionale" in cui molti e diversi soggetti possono operare. Va respinta l'idea che lo Stato debba limitarsi a fornire attività regolatoria e incentivi indiretti o la convinzione secondo cui di politica pubblica si può parlare unicamente in termini di regole della concorrenza (*antitrust*, privatizzazioni, difesa dei diritti proprietari ecc.) o di finanziamento delle infrastrutture di base. Secondo tali approcci lo Stato dovrebbe fare cose importanti ma limitate, come lenire la povertà, sostenere gli investimenti infrastrutturali, finanziare la ricerca di base. Ma uno dei difetti maggiori di tali teorie è che da una parte immaginano interventi pubblici "circoscritti" e "occasionali" (come circoscritti e occasionali sarebbero i fallimenti del mercato, mentre essi nella realtà sono "pervasivi" e "strutturali"), dall'altra parte ignorano un elemento fondamentale della storia economica moderna: in molti casi decisivi il governo non ha soltanto dato "spintarelle" o fornito "regolazione", ha funzionato come "motore primo" della creazione di nuovi mercati, delle innovazioni più radicali, della creazione di lavoro.

Quel che anche oggi si impone è una prospettiva di creazione diretta di lavoro da parte delle istituzioni pubbliche, pensata soprattutto per le donne e i giovani. Le analisi sui *fiscal multiplier*, tra cui quelle dell'Ocse e del Fondo Monetario Internazionale, da tempo documentano (anche in polemica con la cosiddetta "austerità espansiva", in realtà deflattiva, adottata dall'Europa nel 2010 e che rischia oggi, con la riforma della *governance* del 2024, di tornare di attualità), mentre il moltiplicatore in termini di

maggiore Pil e di maggiore occupazione della riduzione delle tasse (di cui la decontribuzione è parte) è basso (circa lo 0,5%), il moltiplicatore degli investimenti pubblici può essere particolarmente alto (fino all'1,5% di aumento del PIL nel primo anno e 3% nel medio periodo). Come mostrano anche le prime analisi operate sugli effetti degli investimenti realizzati secondo il PNRR, ciò si verifica soprattutto se gli investimenti vengono effettuati in periodi di bassa crescita con bassi tassi di interesse e finanziati in debito (la cui sostenibilità è assicurata da un effetto espansivo cumulato dell'*output* che si riflette in una diminuzione del rapporto debito/PIL). E del resto è Keynes che ci segnala che "non dovrebbe essere difficile accorgersi che 100.000 case nuove rappresentano un'attività per la nazione mentre un milione di disoccupati sono una passività".

Il paradigma della "piena e buona occupazione" è più ricco della categoria di "lavoro garantito", che nelle numerose e interessanti sperimentazioni in corso a livello europeo è prevalentemente riferita a persone e a lavoratori e lavoratrici fragili, con basse qualifiche, prive di percorsi formativi completi, inattive o disoccupate da lunghi periodi. Di queste figure le politiche pubbliche si debbono occupare con una speciale incisività. Ma il tipo di "piena e buona occupazione" da creare è molto largo, deve comprendere lavori "buoni" di alto contenuto qualitativo, investire qualifiche elevate, contemplare paghe adeguate sanando il gap retributivo che penalizza le donne. Anche perché tra i fenomeni a cui prestare considerazione c'è certamente la persistente tendenza al sottoutilizzo sistematico dei fattori fondamentali della produzione - lavoro e capitale - così presente alla riflessione di Keynes, ma c'è anche una specifica "sottogenerazione" di lavoro qualificato che suscita molta apprensione, in sé e perché aggrava la frattura tra coloro (pochi) che lavorano con *standard* adeguati di reddito, di stabilità, di protezione e tutto il resto della forza-lavoro. Anche per questi soggetti la visione *main stream* non propone rimedi efficaci, limitandosi a sottolineare che è il mercato che garantisce l'efficienza - grazie alla corretta allocazione delle risorse, la creazione di nuove tecnologie, la stimolazione dell'imprenditorialità - e che del mercato va corretta solo l'inevitabile iniquità, mediante la redistribuzione attraverso tasse e trasferimenti.

Rispetto a tale visione si possono formulare due fondamentali obiezioni: *a*) la stessa efficienza è spesso compromessa dal funzionamento spontaneo dei mercati, come nel caso del sottoinvestimento in innovazione (causato dal fatto che i suoi benefici si diffondono ben al di là del raggio d'azione della singola impresa innovativa la quale, pertanto, inibisce il proprio interesse a innovare); *b*) la redistribuzione non è in grado di contrastare dinamiche strutturali, come quella che induce una scarsa generazione di lavori qualificati e "buoni". È erronea la presunzione che l'indirizzo già assunto dall'avanzare della intelligenza artificiale - tutto a risparmio di lavoro e con impieghi esclusivamente destinati a riconoscimento facciale, trattamento linguistico, ideazione di algoritmi sostitutivi della cognizione umana, invece che a soddisfare bisogni sociali insoddisfatti quali l'istruzione, l'educazione, la cura - sia l'unico possibile, come se fosse naturalisticamente determinato. Se si mette sotto scrutinio l'evoluzione delle tecnologie si possono contestare: *a*) l'andamento inerziale che porta a basarsi esclusivamente sugli

avanzamenti esistenti; *b*) la pressione che le grandi *companies* - non mercati anonimi - esercitano sulla modellazione delle tecnologie; *c*) la sottovalutazione da parte imprenditoriale dei "buoni lavori" specialmente quando le imprese possono facilmente ricorrere a strategie di risparmio di lavoro e di bassi salari mortificanti in particolare le donne, che alla fine si rivelano controproducenti per la stessa spinta a innovare e per l'incremento della produttività; *d*) la distorsione di molti degli incentivi fiscali in vigore in favore degli investimenti in capitale piuttosto che in lavoro.

Sono, dunque, i mercati, l'innovazione, la produzione, le attività a dover essere "ridisegnati" dalle fondamenta in termini drasticamente diversi. Ecco perché ci vogliono istituzioni pubbliche orientate a contrastare i *trend* naturali e a creare "piena e buona occupazione". Per tutto ciò occorre che l'operatore pubblico - in tutte le sue molteplici articolazioni, soprattutto in quella locale - realizzi lui stesso e solleciti in tanti attori sociali uno straordinario impegno in progettualità. Essa è necessaria per affrontare congiuntamente le questioni della "piena e buona occupazione" e del "nuovo modello di sviluppo", volgendole entrambe verso la domanda interna, i bisogni sociali insoddisfatti, i beni pubblici e i consumi collettivi, al cui soddisfacimento vanno indirizzati anche lo sviluppo tecnologico e l'innovazione. Agire contemporaneamente sulla domanda e sull'offerta di lavoro, forzando la domanda nella direzione della creazione di lavoro, questa è la sfida, rivolgendo l'obiettivo della "piena e buona occupazione" in primo luogo a giovani e a donne. La progettualità non può ricorrere solo a misure incentivanti volte a stimolare indirettamente la generazione di lavoro, ma richiede strategie di "creazione diretta" di lavoro mediante un insieme articolato di progetti, promosso e veicolato dall'operatore pubblico. La memoria va ai difficili anni '70, quando la convergenza delle implicazioni della prima grande crisi petrolifera e delle tremende "inquietudini" sociali dell'epoca - non ultimo un terribile terrorismo - spinse all'adozione di importantissime riforme, tra cui la legge sull'"occupazione giovanile" del 1977 e l'adozione del Servizio Sanitario nazionale nel 1978. Attualmente nel nostro paese è abnorme il ricorso ai trasferimenti monetari, mentre è ancora troppo ristretta, a confronto con i paesi europei nostri similari, l'offerta di servizi. Questa è una tara storica anche del sistema di welfare italiano, che ci si è sempre proposto di invertire, la quale limita la possibilità di trarre dall'approccio del *social investment welfare* state i vantaggi che altri Paesi europei (in particolare quelli nordici) hanno saputo trarne, in specie in termini di elevatissima occupazione femminile. Occorre, quindi, fare di "progetti", "programmazione", "capacità progettuale", le vere parole chiave.

L'architettura complessiva del disegno di legge è organizzata in Capi, ciascuno dei quali è dedicato a un plesso specifico di intervento legislativo.

Il Capo I definisce i principi e le finalità della legge, individuando le linee guida e gli obiettivi fondamentali della riforma.

In particolare, l'articolo 1, in primo luogo, attribuisce alla Repubblica - nei suoi diversi livelli di governo (Stato, Regioni ed enti locali) - il compito di promuovere, sostenere e realizzare la piena, buona e stabile occupazione, in attuazione dei principi costituzionali, internazionali ed europei, con particolare attenzione all'occupazione giovanile e femminile. In secondo luogo, introduce una disposizione di carattere definitorio di assoluto rilievo, in quanto volta a rivoluzionare il paradigma socio-economico che ha caratterizzato, soprattutto negli ultimi trenta anni, il modello culturale alla base della dialettica capitale - lavoro e che ha segnato, in modo regressivo, la stessa concezione del lavoro. In questa prospettiva, la norma definisce il lavoro di qualità come strumento primario per lo sviluppo e la realizzazione della persona, sia come singolo sia come parte della collettività, individuando tra le sue finalità il contrasto all'esclusione e alle discriminazioni, la garanzia della giustizia sociale, la promozione dei principi democratici e il superamento del divario di genere nell'accesso al lavoro. La disposizione, inoltre, impegna tutti i livelli di governo a garantire adeguate retribuzioni e condizioni lavorative che assicurino un equilibrio tra vita privata e professionale, nel rispetto del principio di solidarietà e sostenibilità intergenerazionale. Viene infine riconosciuta l'importanza di un elevato livello di formazione capace di rispondere alle evoluzioni del sistema economico-produttivo e ai nuovi modelli occupazionali generati dalla transizione digitale e ambientale, quale strumento per la riorganizzazione di imprese e amministrazioni pubbliche e per il miglioramento e la riqualificazione del lavoro.

L'articolo 2, nel definire i principi generali della presente legge, richiama e sviluppa la visione del lavoro racchiusa nella Costituzione repubblicana, esplicitando la pluralità di significati che - grazie al contributo offerto dalle diverse culture politiche presenti in Assemblea costituente, in particolare la cultura marxista e la cultura cattolica - il lavoro assume all'interno del prisma costituzionale. L'obiettivo è quello di restituire pienamente alla Costituzione del 1948 il suo valore, proprio nella parte forse più inattuata. D'altra parte, nella Costituzione la centralità del lavoro si esprime in molteplici dimensioni: antropologica, personalistica, etica, sociale, economica, politica. La dimensione antropologica e personalistica (il lavoro tratto tipico della condizione umana), quella etica e sociale (il lavoro espressione primaria della partecipazione al vincolo sociale e alla cooperazione), quella economica e politica (il lavoro base del valore che obbliga a politiche di piena occupazione e di rappresentatività e di partecipazione democratica) segnano un "profondo distacco" dalle elitarie concezioni precedenti. Al centro del sistema vi è l'uomo lavoratore, colui cioè che, con l'opera del suo ingegno o con la forza delle sue braccia, trasforma il mondo, concorrendo in questo modo al progresso materiale e spirituale della società. Al tradizionale binomio libertà - proprietà, su cui si reggeva lo Stato ottocentesco, la Costituzione repubblicana sostituisce il binomio libertà - lavoro: la proprietà e l'impresa, valori fondamentali della cultura liberali, non sono disconosciuti, ma considerati prioritariamente in ragione della loro funzione sociale, non sono più valori primari e inalienabili, superiori a qualsiasi altro valore. La Costituzione italiana è consapevolmente volta a costruire una gerarchia assiologica al cui vertice si colloca la "dignità",

l'epicentro della quale è il "lavoro", un lavoro che deve garantire il rispetto della "dignità umana" e il pieno sviluppo della "persona" e che è, nello stesso tempo, un diritto di libertà, un diritto sociale e un dovere sociale. Così si spiega la straordinarietà del suo articolo iniziale, l'articolo 1 - "L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro" - che non è un episodio incidentale, né tanto meno un semplice ornamento, ma palesa la volontà di un netto distacco - come già evidenziato - rispetto alle Carte costituzionali di matrice liberale.

L'articolo 3 fornisce un quadro definitorio chiaro, precisando i concetti di "piena occupazione", "buona occupazione", "creazione diretta di lavoro", "creazione indiretta di lavoro", nonché altre nozioni fondamentali come "disoccupazione di lunga durata", "inattività", "sottoccupazione e lavoratori poveri".

Con particolare riguardo alla creazione diretta di lavoro, si rileva che essa va declinata in due componenti distinte, una di tipo strutturale, l'altra di natura ciclica. In entrambi i casi ci si riferisce alla capacità del settore pubblico di creare posti di lavoro per eseguire compiti propri e realizzare obiettivi di interesse generale. Mentre la prima riguarda il fabbisogno di personale necessario all'erogazione di servizi pubblici (istruzione, sanità, pubblica sicurezza, amministrazione), nel secondo caso la creazione di lavoro diretta verrebbe a costituirsi come uno strumento di politica economica per contrastare le fasi avverse del ciclo economico e le sue conseguenze sulla dinamica occupazionale.

Per quanto riguarda invece la creazione indiretta di lavoro, occorre considerare, al fine di una piena comprensione della *ratio* di tale definizione, che le imprese, soprattutto nel settore industriale, creano nuovo lavoro quando la dinamica espansiva del mercato in cui operano le spinge a investire per aumentare la propria capacità di produrre beni e di fornire servizi. Tuttavia, come evidenziato dall'economista Paolo Sylos Labini, gli investimenti delle imprese non hanno sempre un impatto positivo sulla domanda di lavoro. Infatti, solo se questi hanno una natura "estensiva", ovvero se sono fatti per ottenere un'innovazione di prodotto o per espandere la produzione mantenendo inalterati i coefficienti tecnici di produzione, allora l'investimento si traduce in ulteriore domanda di lavoro. Se invece gli investimenti sono "intensivi", perché hanno l'obiettivo di migliorare l'innovazione di processo, allora è possibile che la forza lavoro venga espulsa attraverso la sostituzione di lavoro con capitale. Il primo caso è quello di un investimento orientato all'apertura di un nuovo stabilimento produttivo, il secondo è quello che intende sostituire una linea di produzione per automatizzare il processo e produrre di più con meno impiego di forza lavoro. Ne consegue quindi che le autorità pubbliche devono incentivare gli investimenti "estensivi", proprio perché - come già evidenziato - sono proprio quelli gli investimenti idonei ad incrementare, da parte delle imprese, la domanda di lavoro.

L'articolo 4 introduce indicatori macroeconomici aggiuntivi per una valutazione più completa della disoccupazione, considerando anche il numero di ore lavorate e il rapporto tra disoccupazione ufficiale e quella effettiva, che include inattivi e sottoccupati. Questo approccio mira a fornire una

rappresentazione più realistica della situazione occupazionale, prevenendo sottostime e distorsioni che potrebbero compromettere l'efficacia delle politiche pubbliche.

D'altra parte, i principali documenti di finanza pubblica (DEF, NADEF, Documento Programmatico di Bilancio, legge di bilancio), su cui si basa la programmazione macroeconomica nazionale, affrontano il problema della disoccupazione limitandosi a considerare il tradizionale "tasso di disoccupazione", un indicatore parzialmente superato dai cambiamenti strutturali dell'economia e dei rapporti di lavoro intervenuti negli ultimi decenni.

La questione è particolarmente rilevante per l'Italia, che a fine 2024 presentava un tasso di disoccupazione del 6,2 %, il più basso degli ultimi 15 anni e di poco superiore alla media UE. Tuttavia, considerando altri indicatori sulla popolazione e sulla condizione occupazionale, si nota come l'Italia veda peggiorare drasticamente la sua posizione relativa. Oltre ad avere il più alto tasso di inattività dell'Unione europea dopo la Romania, l'Italia registra il più alto numero di potenziali lavoratori scoraggiati in Europa. A questo si deve aggiungere che, nel nostro Paese, la quota di *part-time* involontario, legata all'impossibilità di trovare lavoro a tempo pieno per ragioni economiche, è superiore al 50% e seconda solo alla Romania nell'Unione europea. Una volta presi in considerazione questi indicatori complementari, la condizione occupazione dell'Italia risulta essere la peggiore di tutta l'Unione europea.

Per queste ragioni, è necessario che il legislatore consideri indicatori statistici più rappresentativi, che possano guidarlo e financo vincolarlo alla formulazione di adeguate politiche economiche per l'occupazione. Fra gli indicatori che dovrebbero essere considerati vi sono i seguenti:

a) il numero di ore lavorate in aggiunta al tasso di occupazione. Queste costituiscono una misura più rappresentativa della quantità di lavoro svolta all'interno del sistema economico. Per esempio, il tasso di occupazione record del 62,3 % raggiunto nel 2024, è di quasi quattro punti percentuali superiore a quello toccato nel 2007, prima della crisi economica del 2008-2009. Ma la quantità di lavoro dell'economia italiana nel 2023 era ancora inferiore di 700 milioni di ore lavorate (1,6 miliardi nel settore manifatturiero) rispetto al valore massimo registrato nel 2007. Il confronto con questi dati mette in evidenza come, all'aumento degli occupati non sia corrisposto un proporzionale aumento delle ore lavorare e, di conseguenza, anche delle retribuzioni *pro capite*;

b) tassi di disoccupazione "sostanziale" in aggiunta al tradizionale tasso di occupazione "tradizionale". Come già avviene negli USA, dove da diversi anni il *Bureau of Labor Statistics* fornisce una varietà di tassi di disoccupazione alternativi rispetto a quello tradizionale, una misura più realistica del tasso di disoccupazione dovrebbe includere fra i disoccupati i cosiddetti inattivi scoraggiati e i lavoratori *part-time* involontari. L'aggiunta degli inattivi scoraggiati (forze lavoro potenziali) fra le forze di lavoro, insieme ai disoccupati alla ricerca attiva di lavoro, sarebbe giustificata dalla comune volontà di lavorare del disoccupato e dell'inattivo, mentre la classificazione dei sottoccupati involontari come disoccupati sostanziali renderebbe più realistico il tasso di occupazione ufficiale.

Una stima di questi indicatori a partire della situazione occupazionale italiana del 2024, evidenzia come un tasso di disoccupazione che considerasse gli inattivi scoraggiati raddoppierebbe il valore ufficiale del tasso di disoccupazione tradizionale, il quale salirebbe al 15,4%, o addirittura al 23,4% se i *part-time* involontari venissero inclusi in una definizione ancora più ampia del tasso di disoccupazione.

Il Capo II introduce misure per la creazione diretta di lavoro di qualità, prevedendo sperimentazioni territoriali finalizzate a sviluppare nuovi modelli di occupazione sostenibili. L'obiettivo è generare posti di lavoro in settori strategici e con un impatto positivo sullo sviluppo sociale ed economico, attraverso politiche mirate e strumenti finanziari adeguati.
In particolare, l'articolo 5 istituisce un piano pluriennale di espansione dell'occupazione pubblica, con particolare riguardo a settori nevralgici (sanità, istruzione, forze dell'ordine, amministrazioni locali). L'obiettivo è avvicinare il rapporto fra dipendenti pubblici e popolazione alla media europea, migliorando la qualità dei servizi erogati e la tenuta occupazionale complessiva. Viene istituito anche un sistema di monitoraggio volto a valutare i risultati di tali misure.

Al riguardo, occorre segnalare che la privatizzazione di alcuni settori dell'economia precedentemente governati da strutture a controllo pubblico e il blocco delle assunzioni hanno significativamente ridotto la quota dei dipendenti pubblici nel nostro Paese. L'Eurostat rileva come, fra il 2000 e il 2020, l'Italia sia stato il Paese dell'Unione europea ad aver maggiormente ridotto la quota di dipendenti pubblici sul totale degli occupati. Solo Malta, Slovacchia e Cipro hanno visto diminuire il proprio numero relativo di dipendenti pubblici in misura più drastica, mantenendo tuttavia una quota superiore a quella italiana. In Italia i dipendenti pubblici rappresentano meno del 14% del totale degli occupati. Solo Germania e Paesi Bassi riportano valori più bassi, mentre la media dell'Ue si colloca intorno al 16%. La Francia e i Paesi Scandinavi hanno un rapporto superiore al 20%. Va rilevato poi come i dati relativi a Germania e Paesi Bassi risultino "artificialmente" compressi dall'alto tasso di occupazione che interessa i due paesi, mentre quest'ultimo in Italia rimane fra i più bassi d'Europa. Di conseguenza, se parametrato in rapporto alla popolazione, il numero di dipendenti pubblici in Italia risulta essere il più basso di tutta l'Unione europea. L'Italia dovrebbe perseguire un'espansione strutturale dell'occupazione nel settore pubblico, con l'obiettivo di raggiungere un parametro rappresentato dalla media della quota di dipendenti pubblici sul totale della popolazione fra i paesi dell'Unione europea. L'obiettivo di occupazione pubblica rispetto alla popolazione permette di avere una misura più oggettiva del fabbisogno di dipendenti pubblici in relazione a una determinata popolazione. Fissare l'obiettivo al rapporto fra dipendenti pubblici e occupati implicherebbe invece la necessità di licenziamento di dipendenti pubblici nelle fasi di riduzione dell'occupazione complessiva, con la conseguenza di aggravare ulteriormente la situazione occupazionale.

Naturalmente, fissare l'obiettivo di raggiungimento del livello medio europeo nel rapporto tra dipendenti pubblici e cittadini implicherebbe la necessità di espandere l'attuale organico in servizio presso le strutture dello Stato italiano e delle sue emanazioni. Vi sono tuttavia notevoli vantaggi da considerare in questo processo. Fra tutti, a parità di altre condizioni, aumenterebbe l'efficienza della pubblica amministrazione e dei servizi pubblici erogati dallo Stato, per la maggiore capacità di far fronte alla mole di richieste da parte della cittadinanza, ma anche per la conseguente diminuzione dell'età media degli organici. Infatti, fra i paesi OCSE, l'Italia risulta essere quello con la più alta percentuale di dipendenti pubblici con più di 55 anni, nelle strutture centrali dello Stato, nonché quello con la più bassa percentuale nella fascia di età dai 18 ai 34 anni. Inoltre, l'aumento strutturale dell'occupazione pubblica, benché venga limitato a livelli sostenibili, contribuisce a ridurre la quota di forza lavoro potenzialmente soggetta a disoccupazione nelle fasi negative del ciclo economico e genera effetti macroeconomici positivi sulla domanda interna derivante da una maggiore stabilità dei redditi da lavoro.

Secondo i dati INPS, in Italia nel 2022 sono stati circa 3,7 milioni i lavoratori che hanno prestato servizio nel settore pubblico per almeno una giornata retribuita, con media mensile di circa 3,3 milioni nel corso dell'anno. Il graduale avvicinamento alla media europea implicherebbe un aumento stimabile intorno al mezzo milione di posti di lavoro distribuito all'interno delle varie strutture del settore pubblico. Questo contribuirebbe ad assorbire un volume consistente di forza lavoro in una categoria occupazionale che è rappresentata per il 93,6% da lavoratori a tempo pieno.

Le disposizioni contenute negli articoli dal 6 all'11 si occupano della creazione diretta di lavoro, attraverso l'impiego strategico di risorse pubbliche, nella prospettiva, già evidenziata in precedenza, di un nuovo paradigma di sviluppo economico e sociale.

Nello specifico, l'articolo 6 introduce una sperimentazione quinquennale denominata "Sviluppo locale, solidale e sostenibile - per la piena e buona occupazione", con finalità di contrasto alla disoccupazione, al lavoro povero e all'assenza di qualificazione adeguata, nonché di promozione di sviluppo territoriale. I percorsi sperimentali avranno un'ampia base partecipativa, con il coinvolgimento di enti locali, terzo settore e imprese sociali.

L'articolo 7 definisce le procedure di implementazione del programma nazionale di sperimentazione territoriale. Si stabilisce la priorità di investimenti in ambiti quali la protezione del territorio, la rigenerazione urbana e ambientale, il recupero e la valorizzazione del patrimonio artistico, architettonico e museale, i servizi socio-educativi e di assistenza. L'articolo disciplina la partecipazione dei diversi soggetti attuatori, la composizione di eventuali Comitati di pilotaggio a livello locale e la "Banca progetti" per la trasparenza e la condivisione delle buone pratiche.

L'articolo 8 prevede che i lavoratori impiegati in tali sperimentazioni ricevano una retribuzione non inferiore ai minimi stabiliti dai contratti collettivi nazionali di riferimento, rafforzando il principio di adeguatezza salariale e di dignità del lavoro, già costituzionalmente e legislativamente tutelato.

L'articolo 9 istituisce un apposito Fondo, finalizzato a coprire una quota delle retribuzioni, parte delle spese di gestione dei progetti, la formazione professionale dei lavoratori, l'assistenza tecnica per l'elaborazione e la gestione dei progetti e il supporto al monitoraggio e alla valutazione. Tale Fondo potrà essere integrato da risorse regionali o europee.

L'articolo 10, per favorire l'assorbimento di forza lavoro nei progetti finanziati, si prevedono misure di riduzione di oneri fiscali e contributivi - tra cui il dimezzamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro - e specifici crediti d'imposta per gli investimenti di natura sociale e ambientale.

L'articolo 11, infine, stabilisce un sistema di monitoraggio e di valutazione dei progetti di sperimentazione, coordinato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che abbia cadenza annuale e culmini in un rapporto di valutazione finale. Il Ministro riferirà al Parlamento sui risultati e sulle eventuali prospettive di stabilizzazione.

Il Capo III delinea misure a sostegno del recupero cooperativistico di imprese in crisi (per ragioni economiche o finanziarie), a rischio di delocalizzazione o con problemi di ricambio generazionale, al fine di preservare i livelli occupazionali precedenti a questi scenari problematici e il patrimonio produttivo delle imprese. Oltre a promuovere la partecipazione attiva dei lavoratori e a incentivare modelli di gestione cooperativa, le misure proposte intendono migliorare gli strumenti a disposizione dei processi di recupero cooperativistico sotto diversi profili: dall'incremento dei finanziamenti pubblici in rapporto al capitale sociale costituito dai lavoratori e delle lavoratrici alla riduzione dei tempi della loro erogazione, passando attraverso l'implementazione delle forme di garanzia pubblica per i finanziamenti erogati dagli istituti di credito.

In particolare, l'articolo 12 delega il Governo a disciplinare forme agevolate di costituzione in cooperative da parte dei lavoratori di imprese in crisi. Tra i principi direttivi, si segnalano il mantenimento dei livelli occupazionali e la valorizzazione delle competenze dei dipendenti, al fine di prevenire fenomeni di desertificazione industriale e perdita di *know-how*.

L'articolo 13 individua i principi e i criteri direttivi a quali il Governo deve attenersi nell'esercizio della delega, in particolare: la possibilità per i dipendenti di costituirsi in cooperativa per rilevare l'azienda o suoi rami; il rafforzamento delle agevolazioni fiscali, contributive e di accesso al credito; lo snellimento delle procedure; il potenziamento dei Fondi mutualistici e delle garanzie pubbliche; il diritto di prelazione dei dipendenti nelle vendite; l'assistenza tecnica, legale e gestionale.

L'articolo 14 assegna al Ministero delle imprese e del *Made in Italy*, in collaborazione con le centrali cooperative, il compito di verificare l'efficacia degli interventi posti in essere in materia di recupero cooperativistico, anche mediante la presentazione di relazioni annuali.

Il Capo IV si occupa della riforma del sistema di formazione professionale, promuovendo un'integrazione più stretta tra il mondo del lavoro e il sistema educativo-universitario, con l'obiettivo di migliorare la qualificazione dei lavoratori e la loro capacità di adattarsi alle trasformazioni del mercato.

L'articolo 15 reca una delega al Governo in materia di formazione professionale permanente e continua, che è vista come elemento strategico per garantire l'occupabilità e la crescita culturale del lavoratore, nonché la competitività delle imprese. La delega prevede la creazione di un "Sistema nazionale per la formazione permanente e continua", fortemente integrato con il mondo dell'istruzione, dell'università e della ricerca.

L'articolo 16 definisce i pilastri della riforma introdotta con il precedente articolo, con particolare riferimento: all'istituzione di un sistema coordinato e unitario, con un ruolo attivo della scuola e dell'università; alla creazione di una carta della formazione continua, quale codice di diritti e doveri per lavoratori e datori di lavoro; alla creazione di conti individuali di formazione (*Individual Learning Accounts*), in linea con le raccomandazioni europee; alla validazione e certificazione delle competenze tramite Libretto formativo elettronico; e alla riduzione delle disuguaglianze territoriali.

L'articolo 17 dispone un'ulteriore delega al Governo per rivedere e potenziare i fondi paritetici interprofessionali, ritenuti un canale strategico per finanziare la formazione dei lavoratori, specialmente in una fase di profonde trasformazioni economiche e tecnologiche.

L'articolo 18 contiene i principi e i criteri direttivi della delega disposta al precedente articolo, tra cui l'aumento graduale delle risorse, il rafforzamento della trasparenza e dell'efficacia delle attività formative, nonché l'introduzione di un "Reddito di formazione" per disoccupati o inattivi che si impegnino in percorsi formativi di riqualificazione.

Il Capo V introduce misure specifiche per garantire un migliore accesso alla previdenza per le giovani generazioni, attraverso una pensione di garanzia che tenga conto delle discontinuità contributive tipiche dei nuovi percorsi lavorativi. In particolare, l'articolo 19 introduce una "pensione di garanzia contributiva" e una maggiore flessibilità nel calcolo dei contributi, al fine di prevenire le carriere contributive discontinue e garantire, con specifico riferimento alle giovani generazioni, un migliore accesso alle prestazioni pensionistiche in prospettiva futura.

Il Capo VI prevede un rafforzamento dei congedi parentali egualitari, al fine di promuovere una più equa ripartizione delle responsabilità familiari tra uomini e donne.

Le disposizioni contenute in questo Capo, che riproducono integralmente la proposta di legge presentata, nella XIX legislatura, dagli onorevoli Elly Schlein, Giuseppe Conte, Angelo Bonelli, Nicola Fratoianni, Elena Bonetti, Maria Elena Bosch, Riccardo Magi ed altri (Atto Camera n. 2228), muovono dalla considerazione che gli squilibri di genere nel nostro Paese sono strettamente legati all'iniqua

distribuzione del tempo tra lavoro retribuito e non retribuito (ovvero il tempo speso in attività di cura familiare e domestica).

È per questo che tali disposizioni mirano a superare la logica di mere politiche di conciliazione, per cui solo alle donne si chiede di "conciliare" vita e lavoro, per mettere in campo politiche di condivisione, che aiutino tutte le famiglie a condividere le scelte di vita e di lavoro al proprio interno, in maniera libera e paritaria.

Muovendo da queste sollecitazioni e dalle tre criticità esposte, si propone di adeguare il sistema di *welfare* familiare alle trasformazioni sociali, culturali e lavorative in atto, con il fine di: favorire una maggiore equità di genere in famiglia e nel lavoro; aumentare l'occupazione femminile e la conseguente crescita economica; supportare le aziende e le organizzazioni del lavoro per adottare misure di flessibilità per una maggiore produttività; sostenere lo sviluppo sicuro e sano dei bambini e delle bambine, contribuendo a costruire un Paese migliore in cui i ragazzi e le ragazze, gli uomini e le donne siano liberi di potersi realizzare nella vita e nel lavoro; rimuovere discriminazioni tra famiglie, tutelando diritti e benessere anche delle famiglie omogenitoriali.

In particolare, l'articolo 20, intervenendo sul testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, mira a accrescere la misura delle indennità legate al congedo parentale e di estendere la fruibilità dell'istituto anche alle lavoratrici autonome. In primo luogo, è previsto un incremento delle indennità previste per i periodi di congedo di maternità e paternità, elevando la percentuale dall'80% al 100%. Si tratta di un intervento di rilevante impatto sociale e molto ambizioso, idoneo a supportare pienamente e integralmente i genitori nel periodo di astensione dal lavoro per la cura del figlio, con ricadute altrettanto significative sotto il profilo del benessere psicologico del genitore e del bambino. In secondo luogo, alle lavoratrici autonome è riconosciuta un'indennità, pari al 100% del mancato fatturato, per il periodo corrispondente al congedo di maternità. Peraltro, le lavoratrici autonome possano beneficiare di tale indennità senza obbligo di astensione dal lavoro, potendo, ove lo desiderino, continuare a svolgere la loro attività lavorativa. Questo intervento intende supportare una maggiore flessibilità e libertà nella gestione del periodo post-partum per le lavoratrici autonome, molte delle quali non possono permettersi di sospendere completamente la loro attività economica. Infine, è modificato l'importo massimo previsto per le indennità in caso di maternità. La misura dell'indennità è fissata a 2.500 euro, in linea con l'evoluzione dell'inflazione.

L'articolo 21 interviene sul congedo di paternità, aspetto tra i più innovativi e qualificanti tra le misure introdotte nel Capo VI, allo scopo di favorire la piena condivisione delle responsabilità genitoriali. Si prevede un congedo di paternità obbligatorio di quattro mesi, dei quali almeno dieci giorni devono essere fruiti, immediatamente dopo la nascita del bambino, insieme alla madre. I restanti giorni del congedo possono invece essere utilizzati anche in modalità frazionata, consentendo ai padri di gestire in modo più flessibile il periodo successivo alla nascita del figlio. Il diritto al congedo di paternità è

riconosciuto anche in favore dei padri adottivi e dei padri affidatari, che sono così equiparati ai genitori biologici. È inoltre previsto un mese di congedo per il padre in caso di morte perinatale del figlio.

Al pari delle lavoratrici autonome, anche ai lavoratori autonomi è riconosciuta un'indennità pari al 100% del mancato fatturato.

L'articolo 22 prevede l'obbligo per il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di riferire annualmente al Parlamento sui dati relativi all'attuazione delle disposizioni della legge. Entro il mese di marzo di ogni anno, il Ministro fornirà fornire una relazione al Parlamento, basata sui dati trasmessi dall'INPS.

Il Capo VII introduce disposizioni in materia di innovazione tecnologica e intelligenza artificiale, regolamentando il loro impatto sul mercato del lavoro e garantendo un utilizzo responsabile delle nuove tecnologie.

L'intelligenza artificiale è uno strumento potente che si configura sempre più come un cambio di paradigma tecnologico che, se guidato esclusivamente dalla logica del profitto, è destinato ad entrare in conflitto con la tutela dei diritti fondamentali e dei diritti sociali.

Consapevole di questo rischio, l'Unione europea ha adottato l' *AI Act*, che ha l'obiettivo di promuovere "*un'Intelligenza artificiale antropocentrica e affidabile e garantire un livello elevato di protezione della salute, della sicurezza, dei diritti fondamentali, della democrazia e dello stato di diritto, nonché dell'ambiente, dagli effetti nocivi dei sistemi di Intelligenza artificiale, sostenendo nel contempo l'innovazione e migliorando il funzionamento del mercato interno*".

L'articolo 23, in linea con il Regolamento (UE) 2024/1689 (AI Act), affida alle rappresentanze sindacali e alle parti datoriali il monitoraggio e la valutazione d'impatto dei sistemi di intelligenza artificiale. L'obiettivo è quello di far evolvere i diritti di informazione e consultazione, previsti dalle leggi e dai contratti collettivi di lavoro, verso un nuovo modello capace di supportare lo sviluppo virtuoso di una IA antropocentrica e socialmente sostenibile, rispettosa dei diritti fondamentali individuali e dei valori democratici. Le Commissioni paritetiche permanenti introdotte dalla norma hanno il compito di superare l'asimmetria informativa che connota strutturalmente il rapporto tra lavoratore e datore di lavoro e accrescere la trasparenza dei processi, attraverso una partecipazione all'analisi e alla valutazione di impatto dell'uso dell'IA nei diversi contesti lavorativi. A tal fine è anche previsto l'affiancamento delle rappresentanze sindacali con figure esperte con oneri messi a carico dei datori di lavoro. La norma prevede altresì, in assenza di Commissioni aziendali, la costituzione di Commissioni territoriali. Questi organismi, nell'assicurare anche ai lavoratori delle imprese minori le tutele previste dal disegno di legge, possono rappresentare anche un importante strumento per favorire l'adozione dell'IA da parte delle PMI più piccole che rischiano di essere tagliate fuori da questa decisiva innovazione tecnologica.

L'articolo 24 prevede l'istituzione del Consorzio per la ricerca, il trasferimento tecnologico, la sperimentazione e lo sviluppo di sistemi di Intelligenza artificiale incentrati sul miglioramento della qualità del lavoro.

Al riguardo, si rileva che l'attuale mercato dell'IA è dominato da poche grandi multinazionali oligopolistiche con modelli di *business* intimamente legati all'automazione dei processi lavorativi. Sono queste multinazionali a rappresentare la stragrande maggioranza degli investimenti nella ricerca su un'IA finalizzata prioritariamente all'eliminazione degli umani dai processi di produzione. Per questo occorre che l'Unione europea non si limiti a mettere in campo solo regole, ma anche una politica industriale per la creazione di Campioni europei che facciano da contraltare ai giganti USA.

Per recuperare i ritardi che l'Unione europea registra nel campo dell'IA è auspicabile che la proposta di costituire un "CERN" dell'intelligenza artificiale, entrata con forza nel dibattito europeo, si concretizzi al più presto.

Il nostro Paese può dare un contributo in tale direzione con la costituzione del Consorzio nazionale per la promozione di sistemi di intelligenza artificiale incentrati sul miglioramento della qualità del lavoro. Il Consorzio non vuole essere un'ennesima nuova struttura, ma ha la funzione di integrare le competenze presenti negli enti pubblici di ricerca e nelle Università, al fine di implementare la collaborazione con imprese private e amministrazioni pubbliche, con lo scopo di sviluppare sistemi di intelligenza artificiale incentrati sulla valorizzazione del lavoro umano.

L'articolo 25 riattiva il Tavolo permanente del partenariato economico, sociale e territoriale per far vivere in modo partecipativo l'attuazione del PNRR anche al fine di superare gli ostacoli a una efficace e celere attuazione degli interventi. La norma prevede, infine, una stretta connessione tra il Tavolo permanente e il Consorzio di cui all'articolo 30 per utilizzare l'implementazione dei progetti del PNRR come leva per riorganizzare imprese private e amministrazioni e servizi pubblici contribuendo così al superamento del *deficit* di produttività e di efficienza amministrativa che frena le potenzialità di sviluppo dell'Italia.

Il Capo VIII è dedicato a misure per incentivare la creazione indiretta di lavoro, attraverso politiche fiscali e di investimento mirate a stimolare l'occupazione.

Il fine di una politica pubblica per la piena occupazione, infatti, dovrebbe essere quello di istituire meccanismi e interventi che "indirettamente" favoriscano la creazione di lavoro da parte delle imprese. Nel corso degli anni recenti, il legislatore ha istituito una serie di agevolazioni fiscali mirate a favorire le assunzioni da parte delle imprese di determinate categorie (apprendistato, giovani, donne, lavoratori nel Mezzogiorno, ecc.).

Questi interventi possono sicuramente contribuire a contrastare squilibri interni al mercato del lavoro (secondo l'INPS interessano circa il 25% delle nuove assunzioni), ma non incidono con

addizionalità sulla dimensione quantitativa dell'occupazione. Il sistema di incentivi pubblici finalizzati a favore gli investimenti delle imprese italiane è consistente, ma andrebbe finalizzato a obiettivi più specifici, con l'introduzione di criteri e premialità per le imprese che dimostrano di poter creare nuova occupazione di qualità.

L'articolo 26 definisce il campo di applicazione delle disposizioni del Capo VIII, che si estende a tutte le imprese private, comprese le PMI, beneficiarie di agevolazioni, incentivi, sovvenzioni o contributi a fondo perduto per la realizzazione di investimenti produttivi finanziati, in tutto o in parte, con risorse pubbliche. La norma specifica che rientrano tra gli incentivi considerati i contributi concessi nell'ambito del Piano Transizione 4.0, i Contratti di Sviluppo e gli altri accordi di programma stipulati tra il Ministero dello Sviluppo Economico e le imprese, nonché le agevolazioni fiscali e contributive connesse alla realizzazione di investimenti produttivi.

L'articolo 27 introduce una significativa riduzione delle soglie minime di accesso ai Contratti di Sviluppo, con l'obiettivo di ampliare la platea delle imprese beneficiarie e stimolare nuovi investimenti generatori di occupazione. Per i programmi industriali e turistici, la soglia minima di investimento è abbassata da 20 a 10 milioni di euro; per i progetti relativi alla trasformazione di prodotti agricoli e per i programmi turistici nelle aree interne o volti al recupero di strutture dismesse, la soglia scende da 7,5 a 5 milioni di euro. Il secondo comma precisa che tali riduzioni si applicano alle imprese di tutte le dimensioni, con particolare attenzione alle piccole e medie imprese, riconoscendo così il loro ruolo essenziale nel tessuto produttivo nazionale e nella creazione di posti di lavoro.

L'articolo 28 contiene una delega al Governo ad adottare, entro ventiquattro mesi dall'entrata in vigore della legge, uno o più decreti legislativi per il riordino e il rafforzamento del sistema di incentivi alle imprese, con l'obiettivo specifico di implementare le condizionalità occupazionali. I decreti legislativi dovranno essere adottati su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delle imprese e del Made in Italy e con il Ministro dell'economia e delle finanze, nel rispetto dei principi costituzionali, nonché dell'ordinamento dell'Unione europea e del diritto internazionale. Gli schemi, corredati di relazione tecnica, sono trasmessi alle Camere per l'espressione dei pareri da parte delle Commissioni parlamentari competenti, che dovranno pronunciarsi entro sessanta giorni. Il Governo è altresì delegato ad adottare eventuali disposizioni correttive e integrative entro ventiquattro mesi dall'entrata in vigore dell'ultimo decreto legislativo.

L'articolo 29 stabilisce i principi e criteri direttivi che il Governo dovrà seguire nell'esercizio della delega di cui all'articolo 34.

Cardine del sistema è la subordinazione degli incentivi pubblici alla creazione di occupazione, previa redazione da parte dell'impresa di un piano occupazionale da presentare al momento della richiesta di finanziamenti. Tale piano dovrà specificare il numero di nuovi posti di lavoro o di quelli mantenuti, la tipologia dei contratti offerti (preferibilmente a tempo indeterminato), il livello retributivo e

l'inquadramento contrattuale, le misure di formazione continua e le politiche per l'uguaglianza di genere e la conciliazione vita-lavoro. La norma introduce una distinzione tra investimenti volti all'espansione della produzione, che generano nuovi posti di lavoro, e investimenti orientati all'automazione o all'aumento dell'efficienza produttiva. Per i primi sono previste premialità aggiuntive, mentre per i secondi si contemplano obblighi di riqualificazione o ricollocamento dei lavoratori eventualmente sostituiti dalle nuove tecnologie, in un'ottica di bilanciamento tra innovazione tecnologica e tutela dell'occupazione. Le imprese beneficiarie di incentivi dovranno impegnarsi a mantenere i livelli occupazionali previsti dal piano per un periodo minimo di cinque anni dal completamento dell'investimento. In caso di mancato rispetto degli impegni, sono previste sanzioni quali la revoca totale o parziale degli incentivi, l'obbligo di restituzione maggiorata da sanzioni pecuniarie e l'esclusione da futuri bandi pubblici per un periodo minimo di tre anni. Tra le ulteriori condizionalità, la norma prevede che almeno il 70% dei lavoratori assunti nell'ambito degli investimenti incentivati abbia contratti a tempo indeterminato. Gli incentivi sono altresì subordinati alla corresponsione di salari conformi ai contratti collettivi nazionali, al rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, all'istituzione di programmi di formazione continua e alla promozione di misure per la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata. Per le imprese che rispettano i criteri stabiliti sono previste premialità aggiuntive, quali: maggiorazione degli incentivi fino al 20% rispetto all'importo originariamente previsto, riduzione dei tassi di interesse per i finanziamenti agevolati, accesso prioritario a bandi e programmi pubblici di finanziamento. È inoltre prevista l'introduzione di criteri di premialità occupazionale negli appalti pubblici di beni e servizi. Infine, le imprese beneficiarie di incentivi pubblici saranno tenute a rendicontare la propria attività attraverso la redazione di un bilancio di sostenibilità, che dovrà includere informazioni dettagliate sull'utilizzo delle risorse pubbliche, il numero di posti di lavoro creati o mantenuti e le misure adottate per rispettare i criteri stabiliti.

Il Capo IX introduce una serie di misure volte a rafforzare le tutele sociali dei lavoratori autonomi e dei liberi professionisti, con particolare riferimento alle situazioni di vulnerabilità e alla garanzia di un'equa remunerazione delle prestazioni professionali.

L'articolo 30 estende la tutela della maternità per le lavoratrici autonome con redditi modesti. La norma prevede che alle lavoratrici autonome, alle libere professioniste e alle imprenditrici agricole di cui agli articoli 64, 66 e 70 del Testo unico sulla maternità e paternità (decreto legislativo n. 151 del 2001), che abbiano dichiarato nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità un reddito inferiore a 8.145 euro (importo soggetto a rivalutazione ISTAT), sia riconosciuta l'indennità di maternità per ulteriori tre mesi dopo la fine del periodo ordinario. Questa disposizione rappresenta un significativo ampliamento della protezione sociale per le lavoratrici autonome in condizioni economiche più fragili, riducendo il divario con le tutele previste per le lavoratrici dipendenti.

L'articolo 31 introduce un importante sostegno per i lavoratori autonomi affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti. Per questi soggetti, iscritti agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza di cui ai decreti legislativi n. 509 del 1994 e n. 103 del 1996, che abbiano una ridotta capacità lavorativa accertata da una commissione medica della ASL e un reddito inferiore a 15.000 euro (anch'esso soggetto a rivalutazione ISTAT), il limite massimo di giorni indennizzabili per malattia è incrementato di ulteriori 30 giornate. Gli enti previdenziali dovranno adeguare i propri regolamenti entro il 30 novembre 2021.

I commi successivi disciplinano il meccanismo di finanziamento di questa misura. Per l'anno 2024, agli enti previdenziali che adeguano i propri regolamenti entro il termine stabilito è riconosciuto un contributo statale pari al 100% del costo sostenuto per l'erogazione della prestazione. Per gli anni 2025 e 2026, il contributo è ridotto rispettivamente al 50% e al 25% del costo. Sono previsti meccanismi di monitoraggio e controllo per il rispetto dei limiti di spesa, con l'obbligo per gli enti previdenziali di comunicare periodicamente al Ministero del lavoro e al Ministero dell'economia i risultati del monitoraggio delle istanze. In caso di rischio di superamento del limite di spesa, gli enti continueranno ad erogare la prestazione con oneri a proprio carico.

L'articolo 32 introduce disposizioni in materia di equo compenso per le prestazioni professionali rese in favore delle Pubbliche Amministrazioni. Si stabilisce che i bandi e le selezioni per l'impiego di servizi professionali indetti dalle PA non possono prevedere clausole di gratuità o corrispettivi dal valore simbolico. Tali clausole, ove previste, sono dichiarate nulle e il compenso del professionista viene determinato secondo equità dal giudice, in proporzione alla quantità e qualità del lavoro svolto, in conformità ai parametri previsti dalla normativa vigente. Per i professionisti di cui alla legge n. 81 del 2017 (c.d. *Jobs Act* del lavoro autonomo), anche se iscritti a ordini e collegi, i parametri per la determinazione del compenso sono definiti dai decreti ministeriali adottati ai sensi dell'articolo 9 del decreto-legge n. 1 del 2012.

L'articolo 33 estende le disposizioni in materia di equo compenso alle prestazioni professionali connesse alla realizzazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). La norma stabilisce l'obbligo per tutti i committenti, pubblici e privati, di osservare le disposizioni sull'equo compenso nei riguardi dei professionisti iscritti a ordini o collegi, in tutti i casi di impiego di servizi professionali legati alla realizzazione delle progettualità del PNRR. Il Ministero delle imprese e del *Made in Italy*, d'intesa con il Ministero del Lavoro e il Ministero per la pubblica amministrazione, garantisce le misure di vigilanza, segnalando eventuali violazioni all'Autorità garante della concorrenza e del mercato.

L'articolo 34 prevede un credito d'imposta per gli enti di previdenza obbligatoria, finalizzato a incentivare l'erogazione di prestazioni assistenziali. A decorrere dal periodo d'imposta 2025, alle Casse di previdenza è riconosciuto un credito d'imposta pari alla differenza tra le ritenute e imposte sostitutive applicate nella misura del 26% sui redditi di natura finanziaria e l'ammontare delle stesse computate nella

misura del 20%. L'importo del credito d'imposta è pari alle risorse impiegate dall'ente in prestazioni assistenziali che eccedono l'importo medio erogato nei tre periodi d'imposta dal 2022 al 2024. Il credito d'imposta non concorre alla formazione del reddito e può essere utilizzato esclusivamente in compensazione. Il secondo comma dell'articolo 40 stabilisce che le prestazioni pensionistiche erogate dagli enti di previdenza obbligatoria, di importo annuale non superiore a 28.000 euro, sono imponibili al netto della parte corrispondente ai redditi già assoggettati ad imposta, introducendo così un beneficio fiscale per i pensionati con redditi medio-bassi.

Per quanto riguarda l'individuazione delle risorse necessarie ad assicurare adeguate coperture alle misure contenute nei diversi Capi di cui si compone la presente proposta di legge, sono state individuate tre direttrici di intervento, tra loro compatibili e non alternative, alle quali potranno affiancarsi ulteriori specifiche coperture:

a) *deficit spending*: tenendo conto delle nuove regole europee relative alla programmazione economica e, di conseguenza, valutando i margini di utilizzo delle risorse pubbliche nazionali che possono essere previsti nel *Piano strutturale di Bilancio* di durata quinquennale, la prima copertura sarà rappresentata proprio dal ricorso all'indebitamento netto. Al riguardo, occorre considerare che, pur insistendo sul freno alla spesa primaria netta, le regole di bilancio europee rimandano alla sostenibilità delle finanze pubbliche nel medio termine, consentendo di "scommettere" sulla deviazione positiva dal quadro macroeconomico programmatico e, dunque, sull'attivazione dei moltiplicatori fiscali delle misure economiche e finanziarie. Nello specifico, sia la ormai vasta analisi empirica sia letteratura istituzionale (UpB, Istat, Banca d'Italia, ecc.) e internazionale (FMI, OCSE, ecc.) di riferimento riconoscono al moltiplicatore fiscale associato all'intervento pubblico diretto (occupazione pubblica, investimenti pubblici, consumi intermedi) - a differenza di quello stimato per incentivi fiscali o riduzione delle tasse - una maggiore capacità di incrementare il valore aggiunto e le unità di lavoro. La variabilità in senso anticiclico della magnitudo del moltiplicatore fiscale legata a un intervento pubblico diretto, inoltre, rappresenta l'ulteriore conferma che l'effetto espansivo cumulato dell'*output* è idoneo a garantirne anche la sostenibilità finanziaria, che nei rapporti interciclici si misura proprio in funzione dello stesso PIL. Secondo alcuni studi dell'Ufficio parlamentare di Bilancio, la spesa in investimenti fissi moltiplica la crescita (mediamente di 2,664 punti percentuali il primo anno e a salire negli anni successivi) e, conseguentemente, l'occupazione (pubblica e privata) e i redditi da lavoro, incrementando più velocemente consumi, inflazione ed entrate di bilancio. In altre parole, nuovi posti di lavoro pubblici creano nuova massa salariale e, di conseguenza, nuovi risparmi e, data la distribuzione dei redditi personali e considerando il livello dei salari d'ingresso dei nuovi lavoratori, nuovi consumi. I nuovi consumi portano ad un aumento moderato dei prezzi, svalutando così debito pubblico e indebitamento netto della pubblica amministrazione, misurati in rapporto al PIL nominale, più alto per effetto del deflatore del PIL spinto in alto dai prezzi;

b) diverso utilizzo di risorse già impiegate per incentivi: la seconda copertura finanziaria sarà costituita dalla "distrazione" delle risorse pubbliche nelle poste di bilancio dedicate, a vario titolo, agli incentivi fiscali e contributivi per le imprese. Tra questi, possono essere considerati anche gli aiuti di Stato indirizzati alle imprese (*Registro nazionale aiuti di Stato*), con particolare riguardo ai sussidi, che ancora vengono erogati, previsti per far fronte all'emergenza pandemica. Pur riconoscendo che l'ammontare di queste risorse sia difficile da calcolare, si può sin d'ora riconoscere che esso rappresenta una fonte significativa. Solo considerando i primi tre anni di applicazione del *Piano Transizione 4.0*, si calcola che le imprese italiane hanno maturato complessivamente 29 miliardi di euro di credito d'imposta per investimenti destinati alla digitalizzazione del sistema produttivo (fonte MEF). Indirizzate alle finalità della presente proposta di legge, queste risorse potranno essere impiegate in modo certamente più efficiente, più equo e più efficace;

c) introduzione di nuove imposte e tasse: la terza copertura finanziaria sarà ricondotta a una specifica posta nelle entrate del bilancio dello Stato, connessa sia all'introduzione di nuove misure tributarie sia alla modifica delle imposte e delle tasse già esistenti. A titolo esemplificativo, si potrebbe valutare la creazione di un'imposta sulle grandi ricchezze (o sui grani patrimoni, come propone Oxfam), un ampliamento della base imponibile della Tassa sulle transazioni finanziarie, come pure un incremento dell'imposta di successione. Tutte queste misure comportano anche vantaggi in termini di equità, sebbene possano condurre a svantaggi in termini di competitività di sistema. Da un punto di vista macroeconomico, tuttavia, si potrebbero riscontrare notevoli esternalità positive nell'orientamento del risparmio e nella determinazione di nuovi investimenti nell'economia reale.

Capo I

La buona e piena occupazione, in particolare per giovani e donne: principi e finalità

Art. 1

(*Finalità*)

1. Lo Stato, le Regioni e gli enti locali promuovono, sostengono e realizzano la piena, buona e stabile occupazione, in attuazione dei principi della Costituzione, del diritto internazionale e del diritto dell'Unione europea in materia di lavoro, con particolare riferimento all'occupazione dei giovani e delle donne.

2. A tal fine, promuovono ogni iniziativa utile a creare direttamente lavoro di qualità, strumento primario per lo sviluppo della persona umana e per la sua realizzazione come singolo e come parte della collettività, per combattere l'esclusione e le discriminazioni, per garantire la giustizia sociale, per promuovere una società ispirata ai principi democratici, per colmare il divario fra donne e uomini nell'accesso al lavoro e nei percorsi lavorativi, favorendo e incentivando l'occupazione dei giovani, nel rispetto del principio di solidarietà e la sostenibilità tra le generazioni, assicurando adeguate retribuzioni, nonché condizioni di lavoro che garantiscano un congruo bilanciamento tra vita privata e vita professionale e soddisfacenti condizioni di autorealizzazione. Garantiscono altresì un elevato livello di formazione in grado di rispondere alle evoluzioni del sistema economico e produttivo e all'emersione dei nuovi modelli occupazionali determinati dalla transizione digitale e ambientale, quale leva per riorganizzare imprese e amministrazioni pubbliche e migliorare e riqualificare il lavoro.

Art. 2

(*Principi*)

1. Il lavoro è:

a) un diritto di libertà: ogni persona ha diritto al libero accesso al lavoro, senza irragionevoli limitazioni o barriere all'ingresso nel mercato del lavoro, e ha diritto a scegliere l'attività lavorativa corrispondente e adeguata alle qualificazioni e alle attitudini personali, e ad esercitare l'attività lavorativa come mezzo fondamentale di realizzazione della sua personalità;

b) un diritto sociale: ogni persona ha il diritto di lavorare e, conseguentemente, le autorità pubbliche devono intervenire non solo per proteggere efficacemente il diritto, ma anche per assicurarne la realizzazione concreta, al fine di dotarlo di effettività;

c) un dovere sociale: ogni persona ha il dovere di svolgere un'attività che concorra al progresso materiale e spirituale della società.

2. Il lavoro libero e di qualità è il lavoro nel quale sono garantite condizioni di sicurezza materiale, autonomia e utilità sociale.

3. Nella realizzazione degli obiettivi di cui all'articolo 1, commi 1 e 2, lo Stato, le Regioni e gli enti locali orientano la loro azione riconoscendo al lavoro, in coerenza con i principi della Costituzione, la sua centralità nell'ordinamento repubblicano in tutte le sue dimensioni:

a) dimensione antropologica: il lavoro libero e di qualità è un aspetto ineliminabile dell'esperienza umana, in quanto fattore vitale dell'identità del soggetto e del suo insopprimibile bisogno di creazione e di trasformazione di sé e del mondo;

b) dimensione personalistica: il lavoro libero e di qualità è lo spazio nel quale l'uomo realizza in pienezza la sua personalità e la sua vocazione ed è altresì veicolo di esperienza relazionale;

c) dimensione etica: il lavoro libero e di qualità, è l'espressione suprema della partecipazione del singolo al vincolo sociale;

d) dimensione sociale: il lavoro libero e di qualità esprime una condizione imprescindibile per la riproduzione delle società umane e rappresenta, per ciascun individuo, una delle più significative esperienze socializzanti;

e) dimensione economica: il lavoro libero e di qualità è strumento di emancipazione dal bisogno, attraverso il quale il cittadino assicura a sé e alla propria famiglia un'esistenza libera e dignitosa e, contestualmente, concorre al progresso della società;

f) dimensione politica: il lavoro libero e di qualità assicura la pienezza della cittadinanza, garantendo l'effettiva partecipazione all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese, attuando pienamente e compiutamente i principi democratici, anche attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella *governance* e nei processi decisionali delle imprese.

Art. 3

(*Definizioni*)

1. Per piena occupazione si intende l'occupazione di tutti gli individui abili al lavoro, con particolare riguardo ai giovani e alle donne. La buona e piena occupazione deve garantire lavoro agli individui con bassa qualificazione, privi di percorsi di istruzione e formazione completi, inattivi o disoccupati per lunghi periodi, nonché agli individui con alta qualificazione, che si trovino in condizioni di difficoltà nell'accesso al lavoro in coerenza con i percorsi formativi compiuti, che siano inattivi o disoccupati per lunghi periodi.

2. Per buona occupazione si intende il lavoro idoneo a realizzare la personalità e le aspirazioni del singolo, in coerenza con le proprie attitudini e la propria formazione, assistito da livelli adeguati di reddito, da protezione, da soddisfacente condizione lavorativa, e qualificato dall'inclusione del lavoratore nei processi decisionali di ideazione e organizzazione dell'attività lavorativa e dei suoi scopi.

3. Per creazione diretta di lavoro si intende l'assorbimento di occupazione da realizzarsi attraverso:

a) l'adeguamento strutturale delle dimensioni del settore pubblico, relativamente alla popolazione, rispetto alla media dei Paesi dell'Unione europea;

b) la realizzazione di progetti promossi direttamente dall'autorità pubblica, attraverso investimenti in settori produttivi e servizi di pubblica utilità e di pubblico interesse, idonei a soddisfare bisogni sociali ancora insoddisfatti e consumi collettivi, anche attraverso il coinvolgimento degli enti del Terzo settore, delle cooperative sociali, delle imprese sociali di cui al decreto legislativo n. 112 del 2017, delle associazioni senza scopo di lucro che perseguono finalità di utilità sociale, di imprese appositamente costituite, delle Istituzioni universitarie.

4. Per creazione indiretta di lavoro si intende l'insieme delle misure promosse dall'autorità pubblica atte a incentivare, da parte delle imprese, gli investimenti estensivi, ovvero gli investimenti che generano

un incremento della produzione di beni e servizi per mezzo dell'aumento di forza lavoro impiegata nell'attività economica.

5. Per occupati si intendono i soggetti di 18 anni e più che nella settimana di riferimento:

a) hanno svolto almeno un'ora di lavoro a fini di retribuzione o di profitto, compresi i coadiuvanti familiari non retribuiti;

b) sono temporaneamente assenti dal lavoro perché in ferie, con orario flessibile, in malattia, in congedo di maternità o di paternità obbligatorio, in formazione professionale retribuita dal datore di lavoro;

c) sono in congedo parentale e ricevono o hanno diritto a un reddito o a prestazione legate al lavoro, indipendentemente dalla durata dell'assenza

d) sono assenti in quanto lavoratori stagionali, ma continuano a svolgere regolarmente mansioni e compiti necessari al proseguimento dell'attività, ad esclusione degli obblighi legali o amministrativi

e) sono temporaneamente assenti per altri motivi e la durata prevista dell'assenza è pari o inferiore a tre mesi.

6. Per disoccupati si intendono i soggetti privi di impiego che, ai sensi dell'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 4 settembre 2015, n. 150, dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13 del medesimo decreto legislativo la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego.

7. Per disoccupati di lunga durata si intendono i soggetti in cerca di occupazione da almeno 12 mesi.

8. Il tasso di disoccupazione di lunga durata è il rapporto percentuale tra la popolazione in cerca di occupazione da almeno 12 mesi e le forze di lavoro totali della stessa fascia di età.

9. Per inattivi si intendono i soggetti dai 18 anni in su che non studiano, non lavorano e che hanno cessato di cercare attivamente lavoro, ma che sono disponibili a lavorare.

10. Per sottoccupati si intendono gli occupati che dichiarano di svolgere un lavoro a tempo parziale, perché non ne hanno trovato uno a tempo pieno.

11. Per lavoratori poveri si intendono i soggetti che, nonostante abbiano lavorato per almeno sei mesi nell'anno, appartengono a nuclei familiari con un reddito disponibile equivalente inferiore alla soglia di povertà relativa.

Art. 4

(*Ulteriori indicatori macroeconomici di disoccupazione*)

1. Ai fini della definizione di disoccupazione sono considerati anche i seguenti indicatori:

a) il numero di ore lavorate e la loro variazione rispetto ai periodi precedenti;

b) il rapporto tra il tasso di disoccupazione statistico e il tasso di disoccupazione comprensivo degli inattivi e dei sottoccupati.

Capo II

Creazione diretta di lavoro

Art. 5

(*Creazione di lavoro nelle pubbliche amministrazioni*)

1. Al fine di favorire l'efficienza e l'efficacia della pubblica amministrazione, nonché di garantire l'erogazione di servizi pubblici adeguati ai bisogni della popolazione, il Governo adotta misure volte a incrementare gradualmente la quota di occupazione nel settore pubblico in linea con la media europea.

2. Il Governo adotta un piano pluriennale di espansione dell'occupazione nel settore pubblico, con il quale individua le aree critiche per la fornitura di servizi pubblici, definisce il potenziamento del personale, con particolare riguardo ai comparti della sanità, dell'istruzione, delle forze dell'ordine e delle amministrazioni locali, al fine di rafforzare le capacità operative e migliorare la qualità dei servizi. Il piano ha l'obiettivo di raggiungere, entro il 2030, un numero di dipendenti pubblici pari almeno alla media UE del rapporto tra dipendenti pubblici e popolazione.

3. Sono istituite commissioni tecniche per monitorare l'andamento dell'occupazione pubblica e valutare l'impatto delle misure adottate, con particolare attenzione agli effetti sulle dinamiche occupazionali generali e sulla stabilità macroeconomica.

4. Il Governo trasmette al Parlamento il Piano di cui al comma 2 e, con cadenza annuale, le risultanze annuali del monitoraggio di cui al comma.

Art. 6

(*Sperimentazione territoriale per la creazione diretta di lavoro*)

1. È introdotta una sperimentazione quinquennale definita "*Sviluppo locale, solidale e sostenibile - per la piena e buona occupazione*", finalizzata al contrasto della inoccupazione, della disoccupazione, anche di lunga durata, del lavoro povero, al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro e alla promozione di sviluppo locale orientato alla sostenibilità e inclusività, con particolare attenzione ai giovani e alle donne.

2. La sperimentazione prevede la creazione di posti di lavoro di qualità in ambiti di sviluppo di interesse pubblico, da realizzarsi tramite specifici programmi promossi e gestiti a livello territoriale a beneficio delle comunità e del sistema produttivo locale e nazionale, in risposta ai bisogni territoriali individuati e coerenti con le priorità strategiche definite dall'articolo 5, comma 1.

3. La sperimentazione si ispira ai principi di sussidiarietà, solidarietà e sostenibilità economica e ambientale, e promuove l'iniziativa delle comunità locali, anche al fine di valorizzare le specifiche tradizioni produttive, sociali e culturali dei territori.

Art. 7

(*Attuazione della sperimentazione*)

1. Con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dello Sviluppo economico, da emanare entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, previa intesa in sede di Conferenza Unificata, di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997,

n. 281, e successive modificazioni, è adottato il Programma nazionale per l'attuazione della sperimentazione territoriale di cui all'articolo 4.

2. Il Programma di cui al comma 1 definisce gli ambiti strategici di intervento della sperimentazione territoriale, nonché le Linee guida per la predisposizione delle proposte progettuali.

3. Le attività di lavoro nell'ambito della sperimentazione sono prioritariamente orientate:

a) alla protezione del territorio;

b) alla rigenerazione urbana e ambientale;

c) al recupero e alla valorizzazione del patrimonio artistico, architettonico, museale e archeologico;

d) ai servizi socio-educativi e di assistenza e cura e per l'inclusione delle persone più fragili.

4. I soggetti attuatori delle proposte progettuali, destinatari delle risorse a valere sulla sperimentazione, sono gli enti locali di cui all'articolo 2 del T.U.E.L.. A tal fine, gli enti locali attivano la progettazione territoriale, attraverso la preventiva individuazione dei bisogni sociali insoddisfatti, anche in *partnership* con altri soggetti a rilevanza territoriale, quali enti del Terzo settore, cooperative sociali, imprese sociali di cui al decreto legislativo n. 112 del 2017, associazioni senza scopo di lucro che perseguono finalità di utilità sociale, imprese appositamente costituite per la realizzazione della sperimentazione e istituzioni universitarie. In particolare, ai fini del coinvolgimento degli enti di Terzo settore, gli enti locali si avvalgono delle forme di co-programmazione e co-progettazione di cui all'articolo 55 del decreto legislativo n. 112 del 2017. I soggetti attuatori sono responsabili della corretta esecuzione delle attività, della gestione economico finanziaria del progetto e della rendicontazione della spesa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Provvedono altresì alla raccolta e alla trasmissione delle informazioni e dei dati finalizzati alla valutazione e al monitoraggio nazionale di cui all'articolo 13. Ogni proposta progettuale deve presentare lettera di adesione delle OOSS più rappresentative.

5. A livello territoriale possono essere istituiti, senza oneri aggiuntivi a valere sulle sperimentazioni, Comitati di pilotaggio a supporto della progettazione ed attuazione degli interventi, composti da rappresentanti delle istituzioni coinvolte, comprese le Istituzioni universitarie, gli Istituti di ricerca, gli enti del Terzo settore, esperti e parti sociali.

6. Le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, nell'esercizio delle competenze assegnate dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, garantiscono la coerenza dei progetti con gli indirizzi espressi dal decreto di cui al comma 1 e con la programmazione regionale.

7. È istituita, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, una banca dati - denominata "*Banca progetti*" - contenente descrizioni, risultati e informazioni relative a tutti i progetti presentati dai soggetti attuatori, compresi quelli non finanziati e non attuati.

8. I destinatari dei progetti di sperimentazione territoriale sono:

a) i disoccupati;

b) gli inoccupati;

c) i sottoccupati;

d) lavoratori poveri;

e) percettori di Assegno di Inclusione;

9. Il decreto di cui al comma 1 potrà individuare condizionalità specifiche per genere, età e livello di qualificazione in proporzione alla composizione del fabbisogno territoriale.

Art. 8

(*Retribuzione*)

1. La retribuzione del personale assunto nell'ambito della sperimentazione non può essere inferiore ai livelli minimi di retribuzione stabiliti dai contratti collettivi nazionali per ciascuna qualifica e mansione.

Art. 9

(*Fondo per la sperimentazione territoriale per la creazione diretta di lavoro*)

1. È istituito, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Fondo per la sperimentazione territoriale per la creazione diretta di lavoro, con una dotazione iniziale di … (400?) milioni di euro per il primo biennio di sperimentazione.

2. Il Fondo è destinato a finanziare:

a) una quota delle retribuzioni dei lavoratori e delle lavoratrici impiegati nei progetti;

b) una quota di spese di gestione del progetto del datore di lavoro, soggetto attuatore;

c) la formazione professionale dei lavoratori e delle lavoratrici assunti, valutando a tal fine la complementarità con le risorse esistenti per la formazione continua;

d) l'assistenza tecnica ai soggetti promotori per la mappatura dei bisogni territoriali, la redazione delle proposte progettuali e la gestione della sperimentazione;

e) il supporto alla funzione di monitoraggio e valutazione del Programma nazionale.

3. Il dettaglio della parametrazione della partecipazione del Fondo alle spese di cui al comma 2 e le relative modalità di assegnazione e rendicontazione sarà definita nel decreto attuativo di cui all'articolo 5, comma 1.

4. Le Regioni possono cofinanziare i progetti approvati, con risorse aggiuntive rispetto a quelle del Fondo nazionale, anche utilizzando a tale scopo i Fondi europei.

Art. 10

(*Incentivi fiscali e contributivi per le imprese*)

1. Le imprese e gli enti, compresi gli enti del Terzo settore, le cooperative sociali, le imprese sociali di cui al decreto legislativo n. 112 del 2017, le associazioni senza scopo di lucro che perseguono finalità di utilità sociale, le imprese appositamente costituite, le Istituzioni universitarie, che assumono gli individui di cui all'articolo 6 nell'ambito della sperimentazione e per l'arco di tempo limitato alla durata della sperimentazione, hanno diritto a:

a) una riduzione del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per i primi tre anni dalla stipulazione del contratto di lavoro;

b) crediti d'imposta per gli investimenti realizzati a supporto delle attività sociali e ambientali promosse nei territori sperimentali.

2. Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro delle Imprese e del *Made in Italy*, da adottare entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono definite le modalità applicative per l'attuazione del credito d'imposta e degli incentivi di cui al comma 1.

3. Gli incentivi fiscali e contributivi sono cumulabili con altre misure di sostegno all'occupazione previste dalla normativa vigente, ove compatibili e nei limiti stabiliti dalla presente legge.

Art. 11

(*Valutazione e monitoraggio nazionale*)

1. Con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministero dello Sviluppo economico, da emanare entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, previa intesa in sede di Conferenza Unificata, di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e successive modificazioni, è definito il sistema di monitoraggio e di valutazione della sperimentazione ed è individuato l'organismo responsabile del sistema.

2. Ogni soggetto attuatore provvede, direttamente o per il tramite dell'assistenza tecnica territoriale, alla raccolta delle informazioni e alla loro trasmissione all'organismo responsabile del sistema di monitoraggio e di valutazione, secondo modalità definite dal decreto di cui al comma 1.

3. L'organismo responsabile del sistema di monitoraggio e di valutazione elabora e trasmette al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali una relazione annuale sullo stato di avanzamento della sperimentazione e un rapporto di valutazione finale. La relazione annuale è altresì trasmessa alla Conferenza unificata, di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e successive modificazioni.

4. Il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali riferisce in Parlamento sui risultati della sperimentazione e sulle prospettive future.

Capo III

Recupero cooperativistico di imprese in difficoltà economica o in stato di liquidazione

Art. 12

(*Delega al Governo per il recupero cooperativistico di imprese in crisi, a rischio di delocalizzazione o con problemi di ricambio generazionale*)

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro delle imprese e del *Made in Italy,* di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, uno o più decreti legislativi in materia di costituzione, agevolazioni finanziarie e rapporti con il fisco per il recupero cooperativistico di imprese in crisi, a rischio di delocalizzazione o con problemi di ricambio generazionale, nonché una semplificazione degli strumenti a sostegno delle cooperative di lavoratori che rilevano aziende fallite o in crisi. I decreti legislativi di cui al presente articolo sono adottati, nel rispetto dei principi costituzionali nonché dell'ordinamento dell'Unione europea e del diritto internazionale, sulla base dei principi e criteri direttivi generali di cui all'articolo 15 della presente legge.

2. Gli schemi dei decreti legislativi di cui al comma 1 sono corredati di relazione tecnica, redatta ai sensi dell'articolo 17, commi 2 e 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196 e sono trasmessi alle Camere ai fini dell'espressione dei pareri da parte delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari, che sono resi entro trenta giorni dalla data di trasmissione.

3. Nei decreti legislativi di cui al comma 1 il Governo provvede all'introduzione delle nuove norme mediante la modifica o l'integrazione delle disposizioni che regolano le materie interessate dai decreti medesimi, abrogando espressamente le norme incompatibili e garantendo il coordinamento formale e sostanziale tra i decreti legislativi adottati ai sensi della presente legge e le altre leggi dello Stato.

4. Il Governo è delegato ad adottare uno o più decreti legislativi contenenti disposizioni correttive e integrative dei decreti legislativi adottati ai sensi del presente articolo, entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore dell'ultimo dei decreti legislativi medesimi, con le medesime procedure di cui al presente articolo, nel rispetto degli stessi princìpi e criteri direttivi di cui all'articolo 15.

Art. 13

(*Principi e criteri direttivi*)

1. Nell'esercizio della delega di cui all'articolo 14 il Governo osserva i seguenti principi e criteri direttivi generali:

a) previsione che i dipendenti di un'impresa in crisi, a rischio di delocalizzazione o con problemi di ricambio generazionale possano costituirsi in società cooperativa per l'acquisto, l'affitto, la gestione anche parziale dell'azienda stessa o di singoli rami d'azienda, oppure mediante iniziative imprenditoriali sostitutive, anche nella forma di *start up* cooperativistiche;

b) riordino e rafforzamento delle agevolazioni fiscali per la sottoscrizione del capitale sociale derivante dalla liquidazione della Naspi e della Cassa integrazione guadagni dei soci della cooperativa;

c) facoltà, per la cooperativa, di associare altri lavoratori in cassa integrazione guadagni, personale tecnico-amministrativo e persone giuridiche;

d) previsione che il capitale iniziale della cooperativa possa essere costituito tramite finanziamenti agevolati da parte dello Stato, di enti pubblici o privati;

e) razionalizzazione e valorizzazione dei Fondi mutualistici di sostegno allo sviluppo della cooperazione;

f) istituzione, presso il Ministero delle imprese e del *Made in Italy*, di un Fondo specifico di sostegno per il recupero cooperativistico, finalizzato a fornire finanziamenti agevolati alle cooperative di lavoratori costituite secondo le disposizioni della presente legge e dei decreti legislativi, alimentato annualmente da risorse statali, contributi dei fondi mutualistici, nonché da fondi europei destinati allo sviluppo dell'economia sociale; l'obiettivo dell'intervento pubblico per il recupero cooperativistico di imprese in difficoltà economica o in stato di liquidazione è volto a:

1. preservare i livelli occupazionali precedenti alla crisi o alla delocalizzazione e il patrimonio produttivo delle imprese, promuovendo la partecipazione attiva dei lavoratori e incentivando modelli di gestione cooperativa;

2. selezionare i progetti industriali sulla base della sostenibilità tecnica e in coerenza con i bisogni socio-economici del territorio;

3. semplificare le procedure e ridurre i tempi di erogazione del finanziamento pubblico, anche al fine di assicurarne la compatibilità con le procedure e i tempi di vendita dell'azienda o di un ramo d'azienda;

4. supportare i lavoratori e le lavoratrici e le rappresentanze sindacali nella stesura del progetto industriale per il recupero cooperativistico di imprese in crisi o a rischio di delocalizzazione o con problemi di ricambio generazionale, anche attraverso il contributo all'attività delle istituzioni universitarie e di ricerca, eventualmente consultate, che partecipino al progetto di recupero cooperativistico;

5. garantire assistenza tecnica, legale e gestionale per la costituzione e il consolidamento delle cooperative;

g) incremento della misura attualmente prevista del finanziamento pubblico in rapporto al capitale sociale costituito dai lavoratori e delle lavoratrici, proporzionalmente al fabbisogno economico-finanziario riportato nel progetto industriale;

h) previsione di forme di garanzia pubblica sui finanziamenti erogati dagli istituti di credito a favore delle iniziative di recupero cooperativistico;

i) previsione di agevolazioni per la gestione del patrimonio immobiliare dell'impresa recuperata, attraverso: 1) la creazione di fondi immobiliari appositamente istituiti presso Cassa Depositi e Prestiti, di cui una delle attività è la partecipazione in progetti immobiliari, infrastrutturali e finanziari ritenuti strategici per lo sviluppo dell'economia nazionale, allo scopo di generare reddito dai beni, mediante la stipulazione di contratti di locazione a lungo termine a canoni agevolati; 2) la costituzione di Consorzi di sviluppo industriale, finalizzati a favorire i processi di insediamento di nuove realtà produttive, mediante la valorizzazione, la gestione e il recupero degli immobili da destinare alla produzione, nonché tramite la gestione delle attività e dei servizi strumentali all'insediamento e dei servizi consortili; 3) il cofinanziamento statale in favore delle Regioni che istituiscono Consorzi pubblici di sviluppo industriale allo scopo di rilevare stabilimenti idonei alla realizzazione di progetti industriali;

l) estensione del diritto di prelazione già riconosciuto ai dipendenti di aziende sottoposte a procedura fallimentare, concordato preventivo, amministrazione straordinaria o liquidazione coatta amministrativa anche ai dipendenti di un'azienda o di un suo ramo messa in vendita a causa dell'assenza di ricambio generazionale nella proprietà familiare, a parità di offerte economiche;

m) introduzione di agevolazioni fiscali e previdenziali per le cooperative di lavoratori costituite ai sensi della presente legge, da riconoscere per i primi tre anni di vita della nuova impresa cooperativa;

n) modifica al codice della crisi di impresa e di insolvenza di cui al decreto legislativo 12 gennaio 2019, n. 14, al fine di prevedere un Tavolo tecnico permanente, composto da rappresentanti delle imprese recuperate, rappresentanti del Ministero delle imprese e del *Made in Italy*, del Ministero del lavoro e delle politiche sociale e del Ministero dell'economia e delle finanze, di rappresentanti delle Centrali cooperative e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, che abbia il compito di agevolare il recupero cooperativistico di impresa in occasione delle crisi aziendali, anche a supporto degli organismi di composizione della crisi.

Art. 14
(*Monitoraggio e controllo*)

1. Il Ministero delle imprese e del *made in Italy*, in collaborazione con le Centrali cooperative, è incaricato di monitorare l'efficacia degli interventi previsti dalla presente legge e dai decreti legislativi.

2. Le cooperative beneficiarie dei fondi e delle agevolazioni devono presentare una relazione annuale al Ministero delle imprese e del *Made in Italy* e al Ministero del lavoro e delle politiche sociali sull'andamento dell'attività, sui risultati occupazionali e sul piano di sviluppo.

Capo IV

Riforma del sistema di formazione professionale

Art. 15

(*Delega al Governo in materia di formazione professionale permanente e continua*)

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delle imprese e del *Made in Italy*, con il Ministro dell'istruzione e del merito, con il Ministro dell'università e della ricerca e con il Ministro dell'economia e delle finanze, uno o più decreti legislativi per la riforma del sistema di formazione professionale per i lavoratori e le lavoratrici, al fine di:

a) promuovere un'alleanza tra il mondo del lavoro e quello dell'istruzione, dell'università e della ricerca, per garantire una formazione continua permanente e qualificante;

b) sostenere la formazione per la crescita culturale generale del lavoratore e della lavoratrice, oltre che per le esigenze dell'impresa;

c) superare la frammentazione del sistema formativo esistente, consolidando le diverse esperienze in un unico "Sistema nazionale per la formazione permanente e continua", che sia fondato sull'apporto strutturale della scuola e dell'università;

d) promuovere la parità di accesso alla formazione per tutti i lavoratori, a prescindere dal tipo di contratto e dalla posizione lavorativa;

e) migliorare la trasparenza, l'efficacia e l'efficienza dei fondi interprofessionali;

f) incentivare la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici ai percorsi formativi.

2. I decreti legislativi di cui al presente articolo sono adottati, nel rispetto dei principi costituzionali nonché dell'ordinamento dell'Unione europea e del diritto internazionale, sulla base dei principi e criteri direttivi generali di cui all'articolo 19.

2. Gli schemi dei decreti legislativi di cui al comma 1 sono corredati di relazione tecnica, redatta ai sensi dell'articolo 17, commi 2 e 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196 e sono trasmessi alle Camere ai fini dell'espressione dei pareri da parte delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari, che sono resi entro trenta giorni dalla data di trasmissione.

3. Nei decreti legislativi di cui al comma 1 il Governo provvede all'introduzione delle nuove norme mediante la modifica o l'integrazione delle disposizioni che regolano le materie interessate dai decreti medesimi, abrogando espressamente le norme incompatibili e garantendo il coordinamento formale e sostanziale tra i decreti legislativi adottati ai sensi della presente legge e le altre leggi dello Stato.

4. Il Governo è delegato ad adottare uno o più decreti legislativi contenenti disposizioni correttive e integrative dei decreti legislativi adottati ai sensi del presente articolo, entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore dell'ultimo dei decreti legislativi medesimi, con le medesime procedure di cui al presente articolo, nel rispetto degli stessi princìpi e criteri direttivi di cui all'articolo 18.

Art. 16

(*Principi e criteri direttivi della delega in materia di formazione professionale permanente e continua*)

1. Nell'esercizio della delega di cui all'articolo 17, il Governo osserva i seguenti principi e criteri direttivi:

a) istituire un "Sistema nazionale per la formazione permanente e continua", che coordini le diverse esperienze formative esistenti, potenziando l'offerta di formazione e garantendo una maggiore integrazione tra i vari momenti formativi.

b) creare una "Carta della formazione continua", che definisca i diritti e i doveri dei lavoratori, delle lavoratrici e delle imprese in materia di formazione, garantendo l'accesso universale a percorsi formativi qualificanti, includendo i lavoratori e le lavoratrici *part-time*, stagionali e autonomi.

c) introdurre un "Conto individuale a fini di formazione" (*Individual Learning Accounts* - ILA) per i lavoratori e le lavoratrici, in conformità con la Raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea del giugno 2022, per incentivare la partecipazione a percorsi di formazione permanente e continua.

d) garantire la validazione e certificazione delle competenze attraverso il riconoscimento ufficiale delle stesse mediante un "Libretto formativo elettronico" aggiornabile;

e) ridurre le disuguaglianze territoriali nell'offerta formativa e nella certificazione delle competenze, favorendo un'uniforme applicazione nel territorio nazionale del Sistema nazionale di certificazione delle competenze, definito dal decreto legislativo 16 gennaio 2013, n.13, e delle Linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione, adottate con il decreto interministeriale 5 gennaio 2021;

f) promuovere la contrattazione collettiva di settore, incentivando l'utilizzo dei fondi interprofessionali per finanziare percorsi formativi e consentendo la partecipazione attiva dei sindacati nei processi decisionali relativi alla formazione.

g) prevedere misure per la riduzione dell'orario di lavoro a parità di retribuzione, per consentire la partecipazione dei lavoratori a percorsi formativi.

Art. 17

(*Delega al Governo per la revisione e il potenziamento dei fondi interprofessionali*)

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delle imprese e del *Made in Italy*, con il Ministro dell'istruzione e del merito, con il Ministro dell'università e della ricerca e con il Ministro dell'economia e delle finanze, uno o più decreti legislativi per la riforma e il potenziamento dei fondi interprofessionali. I decreti legislativi di cui al presente articolo sono adottati, nel rispetto dei principi costituzionali nonché dell'ordinamento dell'Unione europea e del diritto internazionale, sulla base dei principi e criteri direttivi generali di cui all'articolo 21.

2. Gli schemi dei decreti legislativi di cui al comma 1 sono corredati di relazione tecnica, redatta ai sensi dell'articolo 17, commi 2 e 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196 e sono trasmessi alle Camere ai fini dell'espressione dei pareri da parte delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari, che sono resi entro trenta giorni dalla data di trasmissione.

3. Nei decreti legislativi di cui al comma 1 il Governo provvede all'introduzione delle nuove norme mediante la modifica o l'integrazione delle disposizioni che regolano le materie interessate dai decreti medesimi, abrogando espressamente le norme incompatibili e garantendo il coordinamento formale e sostanziale tra i decreti legislativi adottati ai sensi della presente legge e le altre leggi dello Stato.

4. Il Governo è delegato ad adottare uno o più decreti legislativi contenenti disposizioni correttive e integrative dei decreti legislativi adottati ai sensi del presente articolo, entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore dell'ultimo dei decreti legislativi medesimi, con le medesime procedure e nel rispetto degli stessi princìpi e criteri direttivi di cui al presente articolo.

Art. 18

(*Principi e criteri direttivi della delega per la revisione e il potenziamento dei fondi interprofessionali*)

1. Nell'esercizio della delega di cui all'articolo 19, il Governo osserva i seguenti principi e criteri direttivi:

a) aumentare la quota dei contributi previdenziali destinata ai fondi interprofessionali, attualmente fissata allo 0,30 per cento, sulla base delle prestazioni erogate da ciascun fondo e della valutazione dell'efficacia delle attività formative finanziate;

b) rafforzare il legame tra i fondi interprofessionali e i contratti collettivi nazionali (CCNL), rendendo più trasparente la destinazione delle risorse e assicurando un allineamento tra i settori produttivi e i percorsi formativi;

c) migliorare il monitoraggio e la trasparenza dei fondi interprofessionali attraverso resoconti dettagliati sulle attività formative e le competenze acquisite dai lavoratori;

d) garantire la facoltà di ricorrere ai fondi interprofessionali, sulla base di un'autonoma determinazione del lavoratore e della lavoratrice, in tutti le fasi e le tipologie della formazione;

e) introdurre un "Reddito di formazione", finalizzato a sostenere economicamente i soggetti disoccupati o inattivi che partecipano a percorsi formativi, sulla base dei seguenti criteri:

1) garantire la libertà di scelta dei percorsi formativi per i beneficiari del "Reddito di formazione";

2) incentivare il completamento dei cicli di studi attraverso un incremento dell'importo del reddito per coloro che hanno interrotto il percorso scolastico a meno di due anni dal conseguimento del titolo;

3) parametrare l'importo del "Reddito di formazione" in base alla composizione del nucleo familiare, garantendo un sostegno adeguato anche ai soggetti più vulnerabili;

4) integrare il "Reddito di formazione" con i fondi interprofessionali, per favorire la partecipazione dei beneficiari a percorsi settoriali di riqualificazione.

5) prevedere misure di condizionalità per l'accesso al "Reddito di formazione", vincolandolo alla partecipazione attiva ai percorsi formativi e al raggiungimento del titolo finale, con l'introduzione di un "premio di diploma" per coloro che completano con successo il ciclo di studi.

Capo V

Pensione Garanzia Giovani

Art. 19

(Delega al Governo per l'adozione di disposizioni in materia di flessibilità contributiva per i lavoratori iscritti alle gestioni INPS)

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi volti a introdurre disposizioni per l'introduzione di una pensione contributiva di garanzia e in materia di flessibilità contributiva, finalizzate a garantire maggiore continuità alle carriere contributive dei lavoratori, in particolare quelli più giovani, e a consentire una copertura contributiva più ampia alla luce dei requisiti minimi di accesso alla pensione.

2. Gli schemi dei decreti legislativi di cui al comma 1 sono corredati di relazione tecnica, redatta ai sensi dell'articolo 17, commi 2 e 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196 e sono trasmessi alle Camere ai fini dell'espressione dei pareri da parte delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari, che sono resi entro trenta giorni dalla data di trasmissione.

3. Nell'esercizio della delega di cui al comma 1, il Governo osserva i seguenti principi e criteri direttivi:

a) prevedere che, al termine di ogni anno solare, i lavoratori iscritti a una delle gestioni dell'INPS, qualora abbiano periodi di non lavoro nell'anno solare di riferimento, possano esercitare la facoltà di suddividere il montante contributivo accumulato per l'anno, al fine di coprire i periodi non lavorati, per un numero massimo di giornate pari al doppio delle giornate lavorate;

b) prevedere che l'INPS sia tenuto a predisporre un'apposita sezione sul proprio sito istituzionale, dove il lavoratore, autenticandosi con la propria identità digitale o attraverso l'assistenza di un soggetto autorizzato, possa esercitare la facoltà prevista dalla lettera *a*), con scadenza fissata al 30 giugno dell'anno solare successivo a quello di riferimento;

c) prevedere che il montante contributivo totale relativo all'anno solare di riferimento non subisca modifiche e che il montante contributivo relativo ai periodi lavorati sia ridotto in proporzione ai giorni aggiunti per la copertura dei periodi non lavorati, applicando la flessibilità contributiva;

d) garantire che l'accesso alla flessibilità contributiva avvenga in modo semplice e trasparente, attraverso il potenziamento delle modalità telematiche di interazione con l'INPS.

Capo VI

Congedi parentali egualitari

Art. 20

(*Modifiche agli articoli 22, 61, 64, 65, 68, 70, 73 e 75 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151*)

1. Al testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:

a) all'articolo 22 comma 1, le parole: "all'80 per cento" sono sostituite dalle seguenti: "al 100 per cento";

b) all'articolo 61, comma 2, le parole: "all'80 per cento" sono sostitute dalle seguenti: "al 100 per cento"

c) all'articolo 64 è aggiunto, in fine, il seguente comma: «2-*bis*. Ferma restando la non obbligatorietà dall'astensione dal lavoro, le lavoratrici autonome di cui al comma 1 hanno diritto a un'indennità pari al 100 per cento del mancato fatturato determinato dalle esigenze connesse alla cura del proprio figlio per un periodo corrispondente a quello del congedo di maternità di cui agli articoli da 16 a 27»;

d) all'articolo 65, comma 2, le parole: «all'80 per cento» sono sostituite dalle seguenti: «al 100 per cento»;

e)all'articolo 68, commi 1, 2 e 2-bis, le parole: «all'80 per cento», ovunque ricorrono, sono sostituite dalle seguenti: «al 100 per cento»;

f) all'articolo 70, commi 2 e 3, le parole: «all'80 per cento», ovunque ricorrono, sono sostituite dalle seguenti: «al 100 per cento»;

g) all'articolo 73, comma 1, le parole: «all'80 per cento» sono sostituite dalle seguenti: «al 100 per cento»;

h) all'articolo 75, comma 1, alinea, le parole: «lire 3 milioni» sono sostituite dalle seguenti: « 2.500 euro"

Art. 21

(*Modifica dell'articolo 27 bis del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151*)

1. L'articolo 27 bis del testo unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, è sostituito dal seguente:

«Art. 27-*bis* (*Congedo paritario*)

1. Il padre lavoratore, nell'intervallo di tempo che intercorre tra il mese antecedente la data presunta del parto e i 18 mesi successivi, ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non superiore a cinque mesi, di cui quattro obbligatori.

2. Dei quattro mesi di congedo obbligatori, 10 giorni devono essere fruiti dal padre subito dopo la nascita della bambina o del bambino congiuntamente con la madre, mentre i restanti giorni nell'arco di tempo di cui al comma 1, anche in modo frazionato previa comunicazione al datore di lavoro.

3. Il congedo del padre di cui al comma 1 è sempre fruibile indipendentemente dal diritto della madre di poter usufruire del congedo e non può essere considerato alternativo a questo.

4. Il congedo del padre di cui al comma 1 spetta anche qualora la madre sia una lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'articolo 66 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

5. Il congedo di paternità di cui al comma 1 spetta anche al padre adottivo o affidatario.

6. In caso di morte perinatale del figlio, il padre ha diritto ad usufruire di un mese di congedo.

7. Il congedo è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

8. Per l'esercizio del diritto, il padre lavoratore comunica in forma scritta al datore di lavoro il periodo in cui intende fruire del congedo di cui al comma 1, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.

9. L'indennità di cui al comma 1 spetta anche al padre lavoratore autonomo.

10. I padri lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali, hanno diritto a un'indennità pari al 100 per cento del mancato fatturato determinato dalle esigenze connesse alla cura del proprio figlio per un periodo corrispondente al congedo di paternità di cui al presente articolo. Il lavoratore non è obbligato ad astenersi dal lavoro.»

Art. 22

(*Monitoraggio e relazione alle Camere*)

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro il mese di marzo di ogni anno, dalla entrata in vigore della presente legge, riferisce al Parlamento i dati trasmessi dall'INPS in relazione all'attuazione delle disposizioni di cui alla presente legge.

Capo VII

Innovazione tecnologica e ricerca

Art. 23

(*Disposizioni sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale nei luoghi di lavoro*)

1. L'utilizzo dell'intelligenza artificiale in ambito lavorativo è incentrato sull'uomo, è finalizzato a migliorare le condizioni di lavoro, arricchire la capacità professionale dei lavoratori e accrescere il loro ruolo affinché le imprese assumano condotte socialmente responsabili e le pubbliche amministrazioni assicurino prestazioni e servizi secondo criteri e princìpi di efficacia ed efficienza.

2. L'applicazione dell'intelligenza artificiale nell'organizzazione e nella gestione del rapporto di lavoro garantisce, durante l'intero ciclo di vita del sistema, il controllo degli esseri umani sulle macchine.

3. Per le finalità di cui ai precedenti commi è istituita una Commissione paritetica permanente, costituita dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative, che dovrà esprimere il proprio parere sui sistemi di intelligenza artificiale che si vogliono introdurre nelle imprese e monitorare il loro impatto nel tempo.

4. In assenza di Commissioni aziendali, i compiti di cui al precedente comma vengono svolti da Commissioni paritetiche territoriali, costituite dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative.

5. Le rappresentanze dei lavoratori nelle Commissioni paritetiche hanno il diritto di avvalersi della consulenza di esperti. Le spese di consulenza sono poste a carico delle aziende, nei limiti previsti dai contratti collettivi nazionali. In mancanza di accordo si applicano i compensi stabiliti con decreto del Ministro del lavoro, da emanarsi entro centottanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge.

6. Le imprese che non adempiono agli obblighi previsti dai precedenti commi sono soggette a una sanzione pari al 2 per cento del fatturato annuale globale risultante dal precedente esercizio finanziario. Qualora l'impresa non sani il proprio inadempimento entro sessanta giorni l'importo della sanzione stessa è elevato al 4 per cento.

7. Le imprese che hanno già introdotto sistemi di intelligenza artificiale devono adeguarsi alle disposizioni del presente Capo entro centottanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge.

Art. 24

(*Istituzione del Consorzio per la ricerca, il trasferimento tecnologico, la sperimentazione e lo sviluppo di sistemi di intelligenza artificiale incentrati sul miglioramento della qualità del lavoro*)

1. Ai fini del presente Capo, è costituito il Consorzio nazionale per la promozione di sistemi di intelligenza artificiale incentrati sul miglioramento della qualità del lavoro.

2. Il Consorzio integra le competenze in materia di intelligenza artificiale presenti negli enti pubblici di ricerca e nelle Università, al fine di implementare la collaborazione tra amministrazioni pubbliche e imprese e favorire la ricerca industriale per lo sviluppo di sistemi di intelligenza artificiale incentrati sulla valorizzazione del lavoro umano.

3. La collaborazione di cui al precedente comma è rivolta in via prioritaria all'assistenza ai tavoli di settore e territoriali di cui all'articolo 8, comma 5-*bis*, della legge 29 luglio 2021, n.77 e alle amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR.

4. Il Consorzio è costituito da rappresentanti del Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR), dell'Istituto italiano di tecnologia (IIT), del Consorzio Interuniversitario Nazionale per l'Informatica (CINI), del Consorzio interuniversitario del Nord-est per il calcolo automatico (CINECA), del *Consortium* GARR (Gruppo per l'armonizzazione delle reti per la ricerca), dell'Agenzia per l'Italia digitale (AGID).

5. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, sentiti il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Università e della Ricerca, è approvato lo statuto del Consorzio.

6. Lo statuto prevede le modalità per la partecipazione al Consorzio di altri soggetti pubblici e privati, nonché le modalità con cui gli stessi possono partecipare finanziariamente ai progetti scientifici e di trasferimento tecnologico del Consorzio.

7. Per lo svolgimento dei propri compiti il Consorzio si avvale di personale messo a disposizione dagli enti che lo compongono.

Art. 25

(*Riattivazione del Tavolo permanente per il partenariato economico e sociale e finalizzazione dei progetti del* PNRR *alla creazione di lavori di valore*)

1. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, è istituito il Tavolo permanente per il partenariato economico, sociale e territoriale, composto da rappresentanti delle parti sociali, del Governo, delle Regioni, delle Province autonome di Trento e di Bolzano, degli Enti locali e dei rispettivi organismi associativi nonché di Roma capitale, delle categorie produttive e sociali, del sistema dell'università e della ricerca e della società civile nonché delle organizzazioni della cittadinanza attiva. Ai componenti non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati.

2. Il Tavolo permanente svolge funzioni consultive nelle materie e per le questioni connesse all'attuazione del PNRR. Il Tavolo permanente può segnalare collaborativamente alla Cabina di regia di cui all'articolo 2 e al Servizio centrale per il PNRR di cui all'articolo 6 ogni profilo ritenuto rilevante per la realizzazione del PNRR anche al fine di favorire il superamento di circostanze ostative e agevolare l'efficace e celere attuazione degli interventi.

3. Il Tavolo, su proposta del Consorzio del Consorzio, propone ogni misura necessaria al rafforzamento della funzione di leva dei progetti del PNRR per rigenerare e riorganizzare amministrazioni e imprese nella transizione ecologica e digitale.

Capo VIII

Creazione indiretta di lavoro

Art. 26

(*Campo di applicazione*)

1. Le disposizioni del presente Capo si applicano a tutte le imprese private, comprese le PMI, che beneficiano di agevolazioni, incentivi, sovvenzioni o contributi a fondo perduto per la realizzazione di investimenti produttivi finanziati, in tutto o in parte, con risorse pubbliche.

2. Rientrano, tra gli incentivi considerati dalla presente legge, i contributi concessi nell'ambito del Piano Transizione 4.0, i contratti di Sviluppo e gli altri accordi di programma stipulati tra il Ministero dello Sviluppo Economico e le imprese, le agevolazioni fiscali e contributive connesse alla realizzazione di investimenti produttivi.

Art. 27

(*Riduzione delle soglie di accesso ai Contratti di Sviluppo per incentivare nuovi investimenti*)

1. Al fine di incentivare gli investimenti delle imprese e promuovere la creazione di nuova occupazione, le soglie minime di accesso ai Contratti di Sviluppo relative agli investimenti e al fatturato delle imprese partecipanti sono ridotte come segue:

a) per programmi industriali e turistici, la soglia minima di investimento singolo è ridotta da 20 milioni di euro a 10 milioni di euro;

b) per i progetti relativi alla trasformazione di prodotti agricoli e per i programmi turistici nelle aree interne o volti al recupero di strutture dismesse, la soglia minima è ridotta da 7,5 milioni di euro a 5 milioni di euro.

2. Le riduzioni di cui al comma 1 si applicano alle imprese di tutte le dimensioni, con particolare attenzione alle piccole e medie imprese.

Art. 28

(*Delega al Governo in materia degli incentivi alle imprese subordinati a condizionalità occupazionale*)

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delle imprese e del *Made in Italy* e con il Ministro dell'economia e delle finanze, uno o più decreti legislativi per il riordino e il rafforzamento del sistema di incentivi alle imprese, al fine di implementare le condizionalità occupazionali. I decreti legislativi di cui al presente articolo sono adottati, nel rispetto dei principi costituzionali, nonché dell'ordinamento dell'Unione europea e del diritto internazionale, sulla base dei principi e criteri direttivi generali di cui all'articolo 21.

2. Gli schemi dei decreti legislativi di cui al comma 1 sono corredati di relazione tecnica, redatta ai sensi dell'articolo 17, commi 2 e 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196 e sono trasmessi alle Camere ai fini dell'espressione dei pareri da parte delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari, che sono resi entro sessanta giorni dalla data di trasmissione.

3. Nei decreti legislativi di cui al comma 1 il Governo provvede all'introduzione delle nuove norme mediante la modifica o l'integrazione delle disposizioni che regolano le materie interessate dai decreti

medesimi, abrogando espressamente le norme incompatibili e garantendo il coordinamento formale e sostanziale tra i decreti legislativi adottati ai sensi della presente legge e le altre leggi dello Stato.

4. Il Governo è delegato ad adottare uno o più decreti legislativi contenenti disposizioni correttive e integrative dei decreti legislativi adottati ai sensi del presente articolo, entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore dell'ultimo dei decreti legislativi medesimi, con le medesime procedure e nel rispetto degli stessi princìpi e criteri direttivi di cui al presente articolo.

Art. 29

(*Principi e criteri direttivi*)

1. Nell'esercizio della delega di cui all'articolo 34, il Governo osserva i seguenti principi e criteri direttivi:

a) subordinazione degli incentivi pubblici alla creazione di occupazione, previa redazione da parte dell'impresa di un piano occupazionale, da presentare al momento della richiesta di finanziamenti pubblici. Tale piano include l'impegno dell'impresa a creare o mantenere posti di lavoro, specificando: il numero di nuovi posti di lavoro creati o il numero di posti mantenuti; la tipologia dei contratti di lavoro offerti, preferibilmente a tempo indeterminato; il livello retributivo previsto e l'inquadramento contrattuale; le misure aziendali di formazione continua per migliorare le competenze dei lavoratori; le politiche per promuovere l'uguaglianza di genere e la conciliazione vita-lavoro.

b) distinzione tra investimenti volti all'espansione della produzione e alla creazione di nuovi posti di lavoro e investimenti volti all'automazione o all'aumento dell'efficienza produttiva, prevedendo, per i primi, premialità aggiuntive e, per i secondi, obblighi di riqualificazione o ricollocamento dei lavoratori sostituiti dalle nuove tecnologie.

c) obbligo di mantenimento dell'occupazione: le imprese beneficiarie di incentivi dovranno impegnarsi a mantenere i livelli occupazionali previsti dal piano per un periodo minimo di cinque anni dal completamento dell'investimento;

d) introduzione di sanzioni in caso di mancato rispetto degli impegni occupazionali, prevedendo anche la revoca totale o parziale degli incentivi concessi, l'obbligo di restituzione degli incentivi, maggiorati di eventuali sanzioni pecuniarie, l'esclusione da futuri bandi pubblici per un periodo minimo di tre anni;

e) fissazione di una quota minima del 70% dei lavoratori assunti nell'ambito degli investimenti incentivati con contratti a tempo indeterminato;

f) subordinazione degli incentivi pubblici alla corresponsione di salari conformi ai contratti collettivi nazionali, garantendo un salario sufficiente a coprire i bisogni fondamentali del lavoratore e della sua famiglia;

g) subordinazione degli incentivi pubblici al rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

h) subordinazione degli incentivi pubblici alla istituzione di programmi di formazione continua per i lavoratori, con particolare attenzione all'aggiornamento tecnologico;

i) subordinazione degli incentivi pubblici alla promozione di misure per la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, tra cui la flessibilità oraria, congedi parentali e servizi di supporto familiare;

l) introduzione di premialità aggiuntive per le imprese che rispettano i criteri di cui alle lettere da *e*) a *i*), tra le quali: maggiorazione degli incentivi fino al 20% rispetto all'importo originariamente previsto; riduzione dei tassi di interesse per i finanziamenti agevolati; accesso prioritario a bandi e programmi pubblici di finanziamento;

m) introduzione di criteri di premialità occupazionale negli appalti pubblici di beni e servizi, al fine di premiare le imprese che dimostrano un impegno nella creazione e mantenimento di buona occupazione, in linea con i criteri definiti dal presente Capo;

n) obbligo di rendicontazione per le imprese beneficiarie di incentivi pubblici, tramite la redazione di un bilancio di sostenibilità, che includa informazioni dettagliate sull'utilizzo delle risorse pubbliche, il numero di posti di lavoro creati o mantenuti e le misure adottate per rispettare i criteri di cui al presente Capo.

Capo IX

Sostegno del lavoro autonomo

Art. 30

(*Sostegno in caso di maternità*)

1. Alle lavoratrici di cui agli articoli 64, 66 e 70 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 recante il Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53 che abbiano dichiarato, nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità, un reddito inferiore a 8.145 euro, incrementato del 100 per cento dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati, l'indennità di maternità è riconosciuta per ulteriori tre mesi a seguire dalla fine del periodo di maternità.

Art. 31

(*Sostegno in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti*)

1. Ai lavoratori iscritti agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza di cui al decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509 e al decreto legislativo 10 febbraio 1996, n. 103, affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente e che abbiano dichiarato, nell'anno precedente alla presentazione della domanda, un reddito inferiore a 15.000 euro, incrementato del 100 per cento dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati, il limite massimo di giorni indennizzabili per malattia è incrementato di ulteriori 30 giornate dagli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza secondo i rispettivi ordinamenti. Gli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza di cui al decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509 e al decreto legislativo 10 febbraio 1996, n. 103 adeguano i propri regolamenti entro il 30 novembre 2021.

2. Agli enti di previdenza obbligatoria che adeguano i propri regolamenti entro il termine di cui al comma 1, per l'anno 2024 è riconosciuto a carico del bilancio dello stato nel limite di spesa di … un contributo pari a 100% del costo sostenuto per erogare la prestazione di cui al comma 1 dagli gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza di cui al decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509 e al decreto legislativo 10 febbraio 1996, n. 103 a titolo di rimborso. Alle medesime condizioni è riconosciuto un contributo a titolo di parziale rimborso delle prestazioni erogate ai sensi del comma 1, nel limite di spesa pari a … per il 2025 e pari a … per il 2026, anche negli anni 2025 e 2026 rispettivamente nella misura del 50% e del 25%.

3. Gli enti di previdenza obbligatoria trasmettono l'elenco dei soggetti ai quali è stata corrisposta l'indennità di cui al comma 1 all'Agenzia delle entrate per ricevere le informazioni necessarie per effettuare i controlli secondo le modalità e termini da definire con accordi di cooperazione tra le parti.

4. Ai fini del rispetto del limite di spesa di cui al comma 2, gli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria comunicano con cadenza a partire da due mesi successivi all'entrata in vigore della presente legge al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze i risultati del monitoraggio delle istanze presentate e di quelle ammesse a pagamento. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che siano in procinto di verificarsi scostamenti rispetto al limite di spesa di cui al comma 2, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali rende immediata comunicazione agli enti previdenziali che continueranno ad erogare la prestazione di cui al comma 1 con oneri a proprio carico.

Art. 32

(*Disposizioni in materia di equo compenso per prestazioni professionali rese in favore delle Pubbliche Amministrazioni*)

1. I bandi e le selezioni concernenti l'impiego di servizi professionali indetti da Pubbliche Amministrazioni non possono prevedere clausole di gratuità o corrispettivi dal valore simbolico.

2. Tali clausole, ove previste, sono nulle e il compenso del professionista è determinato secondo equità dal giudice in proporzione alla quantità e qualità del lavoro svolto, nonché al contenuto e alle caratteristiche della prestazione legale, conformemente ai parametri previsti dal regolamento di cui al decreto del Ministro della giustizia adottato ai sensi dell'articolo 13, comma 6 della legge n. 247/2012.

3. Per i professionisti di cui all'articolo 1 della legge 22 maggio 2017, n. 81, anche iscritti agli ordini e collegi, i parametri di cui al comma 1 sono definiti dai decreti ministeriali adottati ai sensi dell'articolo 9 del decreto-legge 24 gennaio 2012, n. 1, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 marzo 2012, n. 27.

Art. 33

(*Disposizioni in materia di equo compenso per prestazioni professionali connesse alla realizzazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*)

1. Ai committenti pubblici e privati è fatto obbligo di osservare le disposizioni in materia di disciplina dell'equo compenso previste dall'articolo 32 del presente decreto e dall'articolo 13-bis della legge 31 dicembre 2012, n. 247 nei riguardi dei professionisti iscritti ai relativi ordini o collegi professionali, in tutti i casi di impiego di servizi professionali connessi alla realizzazione delle progettualità contenute nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

2. Il Ministero delle imprese e del *Made in Italy*, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e il Ministero per la pubblica amministrazione, garantisce le misure di vigilanza ai sensi del comma 1, segnalando eventuali violazioni all'Autorità garante della concorrenza e del mercato, ai fini del rispetto di quanto previsto dal presente articolo.

Art. 34

(*Disposizioni in materia di credito di imposta per gli enti di previdenza obbligatoria*)

1. A decorrere dal periodo d'imposta 2025, agli enti di previdenza obbligatoria di cui al decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509 e al decreto legislativo 10 febbraio 1996, n. 103 (Casse di previdenza), è riconosciuto un credito d'imposta nella misura massima pari alla differenza tra l'ammontare delle ritenute e imposte sostitutive applicate nella misura del 26 per cento sui redditi di natura finanziaria dichiarate e certificate dai soggetti intermediari o dichiarate dagli enti medesimi e l'ammontare di tali ritenute e imposte sostitutive computate nella misura del 20 per cento. L'importo del credito d'imposta, entro la predetta misura massima, è pari in ciascun periodo d'imposta a quello delle risorse impiegate dall'ente di previdenza in prestazioni di carattere assistenziale che eccede l'importo medio delle prestazioni di carattere assistenziale erogate dal medesimo ente di previdenza nei tre periodi d'imposta dal 2022 al 2024. Con apposito decreto interministeriale del Ministro dell'economia e delle finanze e del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali sono stabiliti le condizioni, i termini e le modalità di applicazione riguardo alla fruizione del credito d'imposta. Il credito d'imposta va indicato nella dichiarazione dei redditi relativa a ciascun periodo d'imposta, non concorre alla formazione del reddito

ai fini delle imposte sui redditi e del valore della produzione ai fini dell'imposta regionale sulle attività produttive. Non rileva ai fini del rapporto di cui agli articoli 61 e 109, comma 5, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917. Il credito d'imposta può essere utilizzato, a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello di effettuazione del citato investimento, esclusivamente in compensazione, ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, nei limiti dello stanziamento di cui al comma 94 del presente articolo. Al credito d'imposta non si applicano i limiti di cui all'articolo 1, comma 53, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, e all'articolo 34 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

2. Le prestazioni pensionistiche erogate dagli enti di previdenza obbligatoria di cui al comma 1 di importo annuale non superiore a euro 28.000,00 sono imponibili per il loro ammontare complessivo al netto della parte corrispondente ai redditi già assoggettati ad imposta.

(Copertura finanziaria)

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione del Capo II, pari a …, si provvede mediante …

2. Agli oneri derivanti dall'attuazione del Capo III, pari a …, si provvede mediante…

3. Agli oneri derivanti dall'attuazione del Capo IV, pari a …, si provvede mediante …

4. Agli oneri derivanti dall'attuazione del Capo V, pari a …, si provvede mediante …