

Misure per il lavoro

La manovra di bilancio per il 2022 contiene riforme strutturali e misure rilevanti per il lavoro e le politiche sociali.

Riforma degli Ammortizzatori sociali, gestione delle crisi aziendali, rilancio dell'apprendistato formativo e sui tirocini extracurriculari, riforma della sicurezza sui luoghi di lavoro, interventi per giovani e donne, contrasto alla delocalizzazione, riforma del reddito di cittadinanza, misure per la non autosufficienza. Interventi che cambiano in maniera significativa il quadro normativo vigente.

AMMORTIZZATORI SOCIALI E POLITICHE ATTIVE

Principi

La riforma interviene sulle disomogeneità esistenti e intende **accrescere il grado di equità generale del sistema**, realizzando una universalizzazione e razionalizzazione degli ammortizzatori sociali, indispensabile per fronteggiare le trasformazioni, governare le instabilità del mercato del lavoro e supportare le transizioni occupazionali.

L'**obiettivo** è che non vi siano lavoratori esclusi dal sistema di protezione sociale - sia in costanza di rapporto di lavoro sia in mancanza di occupazione - e che vi sia **un miglioramento delle prestazioni**, sia in termini di durata che di trattamento. Per **12,4 milioni** di persone ci saranno nuove o maggiori protezioni sociali.

La riforma mira al completamento del processo di universalizzazione delle tutele, pur nel quadro di una differenziazione delle tecniche protettive che consente di cogliere la strutturale elasticità delle dinamiche dei diversi settori produttivi e attraverso la piena applicazione del principio assicurativo nei meccanismi di tutela.

E' inoltre rafforzato il collegamento tra erogazione dei trattamenti di integrazione salariale e formazione professionale e politiche attive.

Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (CIGO e CIGS)

Vi è un'estensione della platea dei beneficiari volta a includere nel sostegno al reddito tutti i lavoratori subordinati, anche con una minima anzianità di lavoro, compresi gli apprendisti e i lavoratori a domicilio.

L'estensione della platea di assicurati è pari a 12,4 milioni di lavoratori: 9,9 milioni i dipendenti di aziende a cui viene estesa la CIGS; 1,5 milioni di lavoratori di datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti a cui viene per la prima volta riconosciuto l'assegno ordinario del FIS; 1 milione i lavoratori a cui viene riconosciuto l'assegno ordinario del FIS in affiancamento alla CIGS (Totale: 12,4 milioni di nuovi o maggiormente assicurati).

Vi è anche un incremento del quantum del sostegno, l'introduzione di durate differenziate per dimensione aziendale e l'estensione delle tutele anche ai lavoratori delle imprese di piccole dimensioni (da 1 a 15 dipendenti).

In tal modo si garantisce a tutti la possibilità di beneficiare di trattamenti di integrazione salariale.

Viene inoltre ipotizzato un **meccanismo di premialità** che prevede una riduzione della contribuzione addizionale in caso di mancato ricorso ai trattamenti di integrazione salariale per un tempo significativo.

Viene confermata la gestione esclusiva delle integrazioni salariali da parte dei Fondi bilaterali esistenti.

Per quanto concerne i **trattamenti di integrazione salariali ordinari (CIGO)**, è prevista l'estensione del loro campo di applicazione attraverso il Fondo di integrazione salariale (FIS) alle imprese che attualmente non sono coperte da CIGO e che non aderiscono o non costituiscono Fondi di solidarietà bilaterali.

Per quanto riguarda i **trattamenti di integrazione salariali straordinari (CIGS)**, sono estesi a tutti i datori di lavoro con più di 15 dipendenti che non accedono ai Fondi di cui agli artt. 26, 27 e 40 del d.lgs. n. 148/2015 senza alcuna distinzione settoriale.

Con riferimento alle **causali** si specifica che la riorganizzazione aziendale può essere chiesta anche per realizzare **processi di transizione**; viene rafforzato il **contratto di solidarietà** con aumento delle percentuali di riduzione dell'orario di lavoro (si passa dall'attuale 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà, all'80%) e viene introdotto **l'accordo di transizione occupazionale** per governare i processi di transizione nel mercato e prevenire la disoccupazione.

Con questo nuovo strumento è previsto un ulteriore sostegno per aiutare gli addetti di aziende con più di 15 dipendenti nelle transizioni occupazionali. Nel dettaglio, si tratta di concedere fino a 12 mesi complessivi di CIGS aggiuntivi (non ulteriormente prorogabile). In sede di procedura di consultazione sindacale dovranno essere definite le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego. La mancata partecipazione alle predette azioni, per esclusiva responsabilità del lavoratore, comporta la decadenza della prestazione di integrazione salariale. È possibile che le Regioni co-finanzino tali interventi formativi e di riqualificazione all'interno delle rispettive misure di politica attiva. I lavoratori interessati da questi 12 mesi di CIGS aggiuntiva accedono al programma Gol. Si riconosce all'impresa che assume a tempo indeterminato una persona in CIGS, derivante dal nuovo strumento dell'accordo di transizione occupazionale, un incentivo economico, che consiste in un contributo mensile del 50% dell'ammontare CIGS, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore (il contributo non può essere erogato per più di 12 mesi).

Restano ferme tutte le prerogative vigenti dei **Fondi di solidarietà bilaterali** (artt. 26, 27 e 40 d.lgs. n. 148/2015).

La copertura obbligatoria dei Fondi bilaterali è assicurata anche ai datori di lavoro che occupano da 1 a 5 dipendenti. Ferma la possibilità di erogare prestazioni integrative, i Fondi devono stabilire prestazioni di durata almeno pari ai trattamenti di integrazione salariale a seconda della soglia dimensionale dell'impresa e della causale invocata.

Per i **Fondi bilaterali alternativi** dell'articolo 27 del d.lgs. n. 148/2015 viene chiarito il **principio dell'obbligatorietà della contribuzione** e introdotta una specifica previsione che richiede la regolarità del versamento contributivo ai Fondi bilaterali quale condizione per il rilascio del DURC.

Il Fondo di integrazione salariale (**FIS**, art. 29 d.lgs. n. 148/2015) continua a erogare anche **prestazioni in via residuale**, e **copre**, così, **tutti i datori di lavoro** non rientranti nella CIGO o nei Fondi bilaterali, quindi anche le micro imprese del terziario, cioè i datori che occupano almeno un dipendente.

Si estende la Cassa integrazione per gli operai agricoli (**CISOA**) ai **lavoratori del settore della pesca** per periodi diversi da quelli di sospensione dell'attività lavorativa derivante da misure di arresto temporaneo obbligatorio e non obbligatorio.

Ammortizzatori sociali per mancanza di lavoro

Si interviene sostanzialmente su due piani: l'**alleggerimento dei requisiti soggettivi** e il **potenziamento del sussidio economico**.

Con riferimento alla **NASPI**, i requisiti di accesso vengono resi meno rigidi: salta il requisito dei 30 giorni lavorativi per accedere all'indennità di disoccupazione. Sul versante del quantum, **si posticipa la decorrenza del décalage** e si introduce un **trattamento di maggior favore** per quei lavoratori che **in ragione dell'età** hanno maggiore difficoltà a reinserirsi nel mercato del lavoro. In particolare, si riduce del 3 per cento ogni mese a decorrere dal sesto mese (oggi quarto), il décalage scatta dall'ottavo mese per i disoccupati over55.

La NASPI viene anche estesa ad alcune tipologie di operai agricoli a tempo indeterminato.

Si potenzia anche l'indennità di disoccupazione per i lavoratori coordinati e continuativi (**DIS-COLL**): si innalza la **durata massima**, garantendo un numero di mesi di beneficio pari ai mesi di contribuzione versata; si posticipa la decorrenza del **décalage**; si riconosce la **contribuzione figurativa**.

Formazione professionale e politiche attive del lavoro

Rafforzamento dei Fondi Paritetici Interprofessionali nella formazione dei lavoratori in cassa integrazione.

Possibilità per i Fondi Interprofessionali di finanziare piani formativi di incremento delle competenze dei lavoratori destinatari di integrazioni salariali in costanza di rapporto. Tali iniziative possono essere cofinanziate dalle regioni nell'ambito delle rispettive misure di formazione e politica attiva del lavoro.

Rimborso del versamento di cui all'articolo 1, comma 722, della L.190/2014 - previo monitoraggio dei percorsi formativi realizzati in favore dei lavoratori in cassa integrazione - ai Fondi Interprofessionali che finanziano i predetti piani formativi.

Politiche attive per i lavoratori destinatari di CIGS

Estensione del programma GOL ai lavoratori in CIGS con accordo di transizione occupazionale. Promozione di patti territoriali per governare le transizioni occupazionali.

Incentivi all'assunzione di lavoratori in CIGS con accordo di transizione occupazionale

Riconoscimento di un contributo monetario al datore di lavoro che assume un lavoratore in CIGS con accordo di transizione occupazionale e possibilità di assumere lavoratori in CIGS con accordo di transizione occupazionale in apprendistato professionalizzante senza limiti di età.

Politiche attive per i lavoratori autonomi

Estensione del Programma GOL per i lavoratori autonomi che chiudono la partita IVA.

Implementazione dello sportello del lavoro autonomo presso i centri per l'impiego.

Promozione di convenzioni tra CPI, ordini professionali e associazioni di rappresentanza del lavoro autonomo al fine di formare all'auto-imprenditorialità e promuovere le transizioni occupazionali nel lavoro autonomo e professionale.

INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

Esonero contributivo per i lavoratori provenienti da imprese in crisi

La manovra prevede che l'esonero contributivo oggi previsto, anche nel 2022, per le stabilizzazioni dei giovani under36 sia riconosciuto alle imprese che assumono a tempo indeterminato lavoratori, a prescindere da limiti di età, di aziende per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione delle crisi aziendali presso la struttura per la crisi d'impresa. L'esonero consiste nell'azzeramento (sgravio del 100%) dei contributi per 36 mesi (3 anni), entro un limite di 6mila euro annui.

Apprendistato formativo

Si "sconta" l'apprendistato formativo nelle PMI. Per tutto il 2022, per i contratti di apprendistato di primo livello per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, stipulati nell'anno 2022, è riconosciuto ai datori di lavoro, che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, uno sgravio contributivo del 100 per cento con riferimento alla contribuzione dovuta, per i periodi contributivi.

Promozione del workers buyout

Viene previsto specifico sostegno alla costituzione di cooperative di lavoratori, al fine di garantire la continuità produttiva e i livelli occupazionali delle imprese: i lavoratori che dal gennaio 2022 costituiscano società cooperative (c.d. operazione di workers buyout) sono esonerati dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro nel limite massimo di 6000 euro.

Riconoscimento ai lavoratori in CIGS con accordo di transizione occupazionale che costituiscono una cooperativa a seguito di un'operazione di workers buyout di un contributo monetario.

POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO IN FAVORE DEI GIOVANI FINO AI 29 ANNI

Sono state assegnate specifiche risorse ai Centri per l'impiego per attività connesse all'attuazione delle politiche attive del lavoro in favore dei giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni, non occupati né inseriti in un percorso di studio o formazione (Neet).

SOSTEGNO ALL'OCCUPAZIONE FEMMINILE

Parità di genere

Viene incrementato di 50 milioni di euro il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere ampliandone le finalità di impiego e prevedendo, inoltre, che sia destinato al sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, anche attraverso la definizione di procedure incentivanti le imprese che assicurino la parità di genere.

Il Fondo consentirà di finanziare i meccanismi premiali a favore delle imprese, anche quelle con meno di 50 addetti, previsti dalla legge sulla parità salariale (L n. 162 del 2021) che ha introdotto la certificazione della parità di genere.

Inoltre è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione di parità di genere', con una dotazione di 3 milioni di euro per l'anno 2022.

Sostegno alla maternità per il lavoro autonomo

In favore delle lavoratrici autonome e in collaborazione coordinata e continuativa, commercianti, artigiane ed imprenditrici agricole viene incrementato di 3 mesi, a partire dal terzo mese dopo il parto, il periodo di percepimento dell'indennità di maternità nel caso in cui il reddito della richiedente sia, nell'anno precedente la domanda, inferiore a 8.145 euro.

Decontribuzione lavoratrici madri

In via sperimentale, per l'anno 2022, è riconosciuto, nella misura del cinquanta per cento, l'esonero per un anno del versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato a decorrere dal rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del predetto rientro. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

PENSIONI

Gli interventi sono finalizzati a ottenere maggiore flessibilità per l'uscita dal lavoro e una maggiore gradualità in vista di una riforma complessiva del sistema previdenziale.

APE sociale

Viene disposta la proroga al 2022 dell'Ape sociale, ampliando la categoria dei lavori gravosi che hanno accesso alla misura ed eliminando il requisito dei tre mesi dalla fine del godimento della Naspi.

Si prevede, ai fini dell'accesso all'Ape sociale, la riduzione del requisito di anzianità contributiva da 36 a 32 anni per i lavoratori appartenenti al settore edile e al settore della ceramica e terracotta.

Opzione donna

Viene prorogata per l'anno 2022, nei confronti delle lavoratrici che entro il 31 dicembre 2021 hanno maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a trentacinque anni e un'età pari o superiore a 58 anni per le lavoratrici dipendenti e a 59 anni per le lavoratrici autonome.

Uscita anticipata dei lavoratori delle imprese in crisi

Istituzione di un fondo per favorire l'uscita anticipata dal lavoro degli addetti delle PMI in crisi, che abbiano raggiunto un'età anagrafica di almeno 62 anni. Spetterà a un decreto interministeriale (Mise-Mef-Lavoro), da adottare entro due mesi dall'entrata in vigore della manovra, criteri, modalità e procedure di erogazione delle risorse.

SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

1/2

E' da sottolineare l'intervento in materia di sicurezza sul lavoro contenuto nel decreto-legge in materia di fiscale che accompagna la manovra per il 2022.

Si è trattato di un intervento volto al potenziamento dell'attività di vigilanza e ad un più efficace coordinamento dei livelli istituzionali coinvolti, per evitare la dispersione e la duplicazione delle competenze tra la pluralità di soggetti competenti.

Innanzitutto, è stato ampliato il sistema di controllo, con l'estensione delle competenze dell'Ispettorato del lavoro dai cantieri edili, di cui già si occupava, a tutti i settori. E' stato conferito all'Ispettorato nazionale del lavoro lo stesso perimetro di competenze che spetta ai servizi ispettivi delle ASL in materia di vigilanza sulla salute e sulla sicurezza, alle quali, però, nulla è stato sottratto.

Sono potenziati degli organici, con l'assunzione di circa 2000 nuovi ispettori.

È stato rivitalizzato lo strumento della sospensione dell'attività imprenditoriale per motivi di salute e sicurezza sul lavoro, che si aggiunge allo strumento esistente della prescrizione. Con la recente conversione è stata anche prevista, ai fini della sospensione per lavoro irregolare, l'ipotesi di personale occupato come lavoratori autonomi occasionali, in assenza delle condizioni richieste dalla normativa.

SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

2/2

In tema di contestuale verifica della regolarità dei rapporti di lavoro, il decreto-legge ha previsto, da un lato, il rafforzamento dell'attività di coordinamento e ispettiva, avendo come obiettivo quello di prevenire le situazioni di illegalità e di pericolo e, dall'altro, l'inasprimento delle sanzioni nei confronti delle imprese inadempienti, sia di quelle che non abbiano posto in essere le misure preventive previste dal decreto legislativo n. 81 del 2008 sia di quelle presso le quali si riscontrano dei lavoratori in nero.

Altro fondamentale intervento contenuto nel richiamato decreto ha riguardato la qualità degli interventi ispettivi.

Attraverso l'attivazione, finalmente, dopo oltre 13 anni dal Testo unico n. 81 del 2008, del Sistema informativo nazionale per la prevenzione (SINP), si realizza uno scambio di informazioni tra INAIL, Ispettorato del lavoro, INPS e ASL in tempo reale.

Un'apposita sezione del Sistema informativo sarà dedicata alle sanzioni irrogate nell'ambito della vigilanza, con il fine di ricostruire la storia e l'evoluzione, sotto il profilo della sicurezza, delle imprese sottoposte a verifiche.

FONDO SOCIALE PER OCCUPAZIONE E FORMAZIONE E PROROGA DI MISURE DI SOSTEGNO AL REDDITO

Viene rifinanziato in misura consistente il Fondo sociale (incremento per il 2022 di 350 milioni di euro e di 300 milioni di euro dal 2023 al 2026), al fine di sostenere importanti interventi di sostegno al reddito: le indennità per il fermo pesca obbligatorio e non obbligatorio; le misure di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei call center; l'esonero contributivo per le società in procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria con determinate caratteristiche; la proroga CIGS e mobilità in deroga in favore dei lavoratori delle imprese operanti in aree di crisi industriale complessa; l'integrazione delle misure di sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti dalle imprese del Gruppo Ilva; l'incremento delle risorse destinate ai percorsi formativi di apprendistato e di alternanza scuola-lavoro.

DELOCALIZZAZIONI

Sono introdotte misure volte a promuovere la responsabilità sociale delle imprese e il dialogo sociale nella gestione di crisi industriali che prevedano la chiusura di una sede o struttura autonoma da parte di datori di lavoro rientranti in una determinata soglia dimensionale.

Le grandi aziende, non in crisi, con almeno 250 addetti, che intendono chiudere sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo situato in Italia, licenziando non meno di 50 persone, sono tenute a una comunicazione, almeno 90 giorni prima delle procedure di recesso collettivo, a ministero del Lavoro, Anpal, regioni, organizzazioni sindacali. Entro 60 giorni l'azienda predispone un piano per limitare le ricadute occupazionali e delineare gli interventi di politica attiva finalizzati a garantire il ricollocamento dei lavoratori coinvolti e la valorizzazione degli asset industriali (i lavoratori interessati al piano potranno accedere alla Cigs e agli strumenti di politica attiva del lavoro).

Il mancato rispetto di tale procedura comporta la nullità del licenziamento e l'obbligo di versamento da parte del datore di lavoro del doppio del contributo di licenziamento

CONTRATTO DI ESPANSIONE

È prevista l'ulteriore estensione del **contratto di espansione** alle imprese di minore dimensione (prorogato fino al 2023). Si amplia il campo di applicazione, inserendo anche le imprese con almeno 50 addetti, anche calcolati complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi. Quindi, anche le imprese con almeno 50 addetti potranno: far uscire personale a non più di 60 mesi dalla pensione (vecchiaia o anzianità); ridurre l'orario dei lavoratori impiegati utilizzando fino a 18 mesi di CIGS anche non continuativi; per gli tutti gli altri addetti non interessati dalle uscite prevedere una riduzione oraria (che può arrivare anche fino al 100%); programmare nuove assunzioni (1 ogni 3 uscite per imprese con organico superiore a mille dipendenti; per le imprese di dimensioni inferiori sarà l'accordo collettivo a definire il rapporto entrate/uscite).

PROCESSI DI RIORGANIZZAZIONE E SITUAZIONI DI PARTICOLARE DIFFICOLTÀ

Solo per il biennio 2022-2023 per le imprese dell'industria e delle costruzioni arriva un sostegno ulteriore per gestire i processi di riorganizzazione e le situazioni di particolare difficoltà economica. A questi datori, che non possono più ricorrere ai trattamenti di integrazione salariale straordinaria a causa dell'esaurimento dei contatori della CIG, è riconosciuto, in deroga alle disposizioni vigenti, e nel limite di spesa di 150 milioni di euro per il 2022 e 150 milioni di euro per il 2023, un trattamento straordinario di integrazione salariale per un massimo di cinquantadue settimane fruibili fino al 31 dicembre 2023.

Spetterà all'Inps monitorare il rispetto del limite di spesa. Qualora si raggiunga, anche in via prospettica, il plafond stanziato, non si potranno prendere in considerazione ulteriori domande.

TIROCINI EXTRACURRICULARI

Si interviene per contrastare gli abusi nei tirocini extracurricolari (non quelli curricolari, finalizzati al conseguimento di un titolo di studio).

Si prevede che, entro 6 mesi dall'entrata in vigore della novella, Governo e Regioni debbano emanare nuove linee guida, secondo criteri ben definiti e più stringenti rispetto agli attuali:

1. i tirocini extracurricolari andranno circoscritti «in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale»;
2. si dovrà prevedere una «congrua indennità di partecipazione», accanto a una durata massima (comprensiva di eventuali proroghe) e a limiti numerici di tirocini attivabili in relazione alle dimensioni d'impresa;
3. sarà necessario, al momento di attivazione del rapporto, redigere un bilancio delle competenze, e al termine del tirocinio, rilasciare una certificazione delle competenze acquisite durante l'esperienza;
4. l'attivazione di nuovi tirocini sarà vincolata all'assunzione di una quota minima di tirocinanti;
5. al fine di prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto dovrà essere individuata in maniera puntuale le modalità con cui il tirocinante presta la propria attività.

La norma prevede poi che la mancata corresponsione dell'indennità di partecipazione fa scattare delle sanzioni economiche: da mille fino a 6mila euro a seconda della gravità dell'illecito commesso.

Sul piano sanzionatorio, per disincentivare l'utilizzo improprio del tirocinio extracurricolare, è anche previsto che se il tirocinio è svolto in modo fraudolento, il soggetto ospitante è punito con la pena di una ammenda per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio, oltre alla possibilità, su domanda del tirocinante, di chiedere il riconoscimento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale.

REDDITO DI CITTADINANZA

1/2

Con 1 miliardo di finanziamenti aggiuntivi per il reddito di cittadinanza la dote complessiva nel 2022 si attesta su poco meno di 8,8 miliardi: il sussidio andrà a 1,37 milioni di nuclei percettori, sul livello del 2021, ma in crescita rispetto al 2020, quando le famiglie erano 1,23 milioni.

Contestualmente al rifinanziamento della misura, sono introdotte modifiche sostanziali dell'istituto che mirano ad una sua razionalizzazione, al fine di prevenire i comportamenti scorretti e incentivare, accompagnare e sostenere più efficacemente il beneficiario nella ricerca del lavoro.

Sono stati introdotti alcuni correttivi per rafforzare il sistema dei controlli preventivi dei requisiti da parte dell'INPS, che comunicherà "i casi sospetti" ai Comuni. I sindaci avranno poi 120 giorni per le relative verifiche nel corso dei quali il pagamento sarà "sospeso". Previsto anche il danno erariale a carico del responsabile del procedimento del Comune.

E' prevista l'integrazione delle banche dati esistenti e una più efficace collaborazione tra tutti i soggetti competenti, anche attraverso la creazione di un hub informatico unitario e comunicante nelle sue diverse componenti.

È altresì estesa la revoca del beneficio del reddito in caso di condanna penale definitiva per ulteriori reati rispetto a quelli previsti dalla legge istitutiva, quali lo sfruttamento della prostituzione, la tratta di persone, il furto, la rapina, la truffa aggravata, il riciclaggio, l'usura, il traffico illecito di stupefacenti; quei reati, quindi, dai quali si traggono costantemente proventi illeciti.

REDDITO DI CITTADINANZA

2/2

Sul fronte dell'attivazione per la ricerca del lavoro, sono stati introdotti dei meccanismi di semplificazione delle procedure, che consentono di adottare la dichiarazione di immediata disponibilità contestualmente all'istanza di richiesta.

E' stato previsto che la ricerca attiva del lavoro dal parte del percettore del reddito sia verificata presso il centro per l'impiego in presenza, con una frequenza almeno mensile, pena, a meno di giustificato motivo per l'assenza, la decadenza del beneficio. Per i percettori occupabili, il décalage del beneficio mensile scatterà dopo il primo rifiuto, mentre la revoca è prevista dopo il secondo rifiuto di un'offerta congrua di lavoro.

Sempre ai fini di una maggiore incentivazione dell'occupazione, sono stati rafforzati gli incentivi ai datori di lavoro che assumono percettori del reddito di cittadinanza anche con contratto a tempo determinato o a tempo indeterminato o anche a tempo parziale.

Un ruolo importante è assegnato anche ai privati. Per favorire la mediazione tra domanda e offerta di lavoro, la piattaforma ANPAL prevede parità di accesso ai centri per l'impiego e alle agenzie per il lavoro, in cooperazione con il portale del Dipartimento della funzione pubblica. Alle agenzie per il lavoro accreditate è quindi riconosciuto il 20 per cento per ogni assunzione.

Queste misure potranno esplicare i propri effetti con maggiore efficacia in combinazione con il programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori, adottato poche settimane fa, il quale prevede percorsi di formazione e di qualificazione professionale differenziati e specifici anche per i percettori di reddito, al fine di rispondere in maniera congrua e personalizzata ai bisogni complessi.

LEPS PER LA NON AUTOSUFFICIENZA

Si introduce la definizione e il contenuto dei livelli essenziali delle prestazioni sociali per le persone anziane non autosufficienti e si qualificano gli ambiti territoriali sociali (ATS), quale sede necessaria in cui programmare, coordinare, realizzare e gestire gli interventi, i servizi e le attività utili al raggiungimento dei LEPS.

L'attuazione degli interventi proposti è demandata a linee guida definite in sede di Conferenza Unificata con intesa.

I servizi socioassistenziali rivolti alle persone anziane sono erogati dagli ATS nelle seguenti aree: assistenza domiciliare sociale e assistenza sociale integrata con i servizi sanitari; servizi sociali di sollievo e servizi sociali di supporto per le persone anziane non autosufficienti e le loro famiglie.

Il Sistema sanitario nazionale e gli ATS garantiscono alle persone in condizioni di non autosufficienza l'accesso ai servizi sociali e ai servizi sociosanitari attraverso punti unici di accesso (PUA) la cui sede operativa è situata presso le articolazioni del servizio sanitario, denominate Case della comunità. Presso i PUA operano equipe integrate composte da personale appartenente al SSN e agli ATS che deve valutare con criteri multidimensionali i bisogni della persona e procedere alla definizione del progetto di assistenza individuale integrata.

Le modalità attuative, le azioni di monitoraggio e la verifica del raggiungimento dei LEPS per le persone anziane non autosufficienti sono determinate con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro della salute e con il Ministro dell'economia e finanze, previa intesa in sede di Conferenza Unificata (anche in questo caso non sono indicati termini temporali).

La graduale introduzione dei LEPS per le persone anziane non autosufficienti è inquadrata nell'ambito degli stanziamenti vigenti, incluse le integrazioni previste dalla medesima legge di bilancio che incrementa il Fondo per le non autosufficienze per un ammontare pari a 100 milioni di euro per il 2022, a 200 milioni per il 2023, a 250 milioni per il 2024 e a 300 milioni di euro a decorrere dal 2025.