CONDIZIONI ABILITANTI PROGRAMMAZIONE 2021-2027

Obiettivo Strategico 4: Un'Europa più sociale e inclusiva attraverso l'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali

Condizione abilitante 4.1: Quadro politico strategico per le politiche attive del mercato del lavoro

Versione consolidata (ottobre 2026)[1]

PREMESSA

Ai sensi dell'art. 15, paragrafo 6, del Regolamento (UE) 2021/1060, la Condizione abilitante deve essere mantenuta soddisfatta e applicata per l'intero periodo di programmazione.
La presente Relazione di autovalutazione ne documenta la permanenza alla luce delle modifiche intervenute nel quadro normativo e istituzionale, ricostruendo il rinnovato assetto istituzionale e tutte le principali riforme e modifiche normative intervenute tra il 2022 e il 2026.
L'evoluzione del quadro strategico ha investito l'assetto istituzionale, con la soppressione dell'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro - ANPAL (DPCM 22 novembre 2023, n. 230 e D.L. 75/2023, convertito con Legge 112/2023) e la successiva riorganizzazione delle sue competenze, che ha trasferito le relative funzioni di coordinamento al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e le risorse operative a Sviluppo Lavoro Italia S.p.A. (ex ANPAL Servizi).
Pur nel rinnovato assetto istituzionale, il D.Lgs. n. 150/2015 continua a costituire il quadro normativo di riferimento del sistema nazionale dei servizi per il lavoro e delle politiche attive. Il Decreto definisce la Rete nazionale dei servizi per l'impiego, disciplina lo stato di disoccupazione e il Patto di servizio personalizzato, garantisce i livelli essenziali delle prestazioni e prevede strumenti informativi, di monitoraggio e valutazione. Il rafforzamento dei servizi pubblici per l'impiego è stato progressivamente sviluppato attraverso il Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego (CPI), adottato con D.M. 74/2019 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e successive modificazioni, nonché mediante l'Investimento M5C1 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - PNRR, che ha sostenuto la comunicazione, la formazione degli operatori, gli osservatori regionali del mercato del lavoro, le infrastrutture e i sistemi informativi regionali.
Negli anni, è stato attuato un quadro politico strategico per le politiche attive del mercato del lavoro, che ha portato ad una riforma del sistema delle politiche attive, con il superamento del Reddito di Cittadinanza - RdC (D.L. 48/2023, poi convertito con Legge 85/2023), sostituito con l'Assegno di Inclusione (ADI) e il Supporto per la Formazione e il Lavoro (SFL), di cui si segnala il recente rafforzamento attraverso la rimodulazione di requisiti e importi operata dalla Legge 207/2024 (Legge di Bilancio 2025).
Nell'ambito della riforma delle politiche attive del lavoro, il Programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL), introdotto con il PNRR (Riforma 1, Missione 5, Componente 1), ha costituito uno

[1] Relazione predisposta a cura del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS). I contenuti della relazione, nella versione consolidata, sono stati aggiornati per tener conto degli esiti del negoziato informale condotto con la Commissione europea e delle osservazioni da essa formulate. Sulla base del dialogo informale con la Commissione europea sull'Accordo di Partenariato, la condizione abilitante è stata ritenuta preliminarmente soddisfatta.

degli interventi centrali, definendo un'impostazione comune per l'organizzazione e l'erogazione dei percorsi di politica attiva. La sua attuazione, affidata alla cooperazione tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Regioni e Province autonome, ha rafforzato l'*assesment*, la personalizzazione dei percorsi, l'integrazione tra lavoro e formazione, nonché il partenariato tra soggetti pubblici e privati. Inoltre, il Programma GOL ha innovato le modalità di programmazione delle risorse, attraverso un approccio *performance based*, ponendo le basi per la futura gestione delle politiche attive del lavoro. Nel Programma GOL e nella programmazione FSE+ è stata integrata la misura Garanzia Giovani, prevista dalla Raccomandazione del Consiglio 2020/C 372/01. Entro la data di scadenza del 30 giugno 2026 è stata completata la Riforma 1.1 del PNRR con raggiungimento e superamento dei target.
Con il Decreto Lavoro (D.L. 48/2023, poi convertito con Legge 85/2023) è stato introdotto il Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL), piattaforma digitale nazionale gestita dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e da INPS, che mette in contatto i cittadini in cerca di occupazione, i beneficiari di sostegni al reddito e le aziende.
Il Decreto Coesione e incentivi all'occupazione (D.L. 60/2024, poi convertito con Legge 95/2024), ha introdotto misure quali l'autoimpiego (artt. 17, 18 e 21) e il Bonus Giovani, Bonus Donne e Bonus ZES (artt. 22-24), cofinanziate dal PN Giovani, Donne e Lavoro, ed ha esteso il SIISL anche ai percettori di NASpI e DIS-COLL e a tutti i cittadini in cerca di lavoro (artt. 25-26).
Sempre nell'ambito del SIISL e degli incentivi all'assunzione è stato previsto l'obbligo preventivo di pubblicazione delle posizioni vacanti (*vacancy*) sul SIISL ai fini del godimento degli incentivi all'occupazione (D.L. 159/2025 art. 14, comma 5 convertito dalla Legge 29 dicembre 2025).
In materia di Intelligenza Artificiale, in coerenza il Regolamento (UE) 2024/1689 (*AI Act*) con è stata approvata la Legge 132/2025, "Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale", che nelle disposizioni settoriali tratta dell'uso dell'intelligenza artificiale in materia di Lavoro (art.11) e istituisce (art. 12) un Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per monitorare impatti occupazionali, sicurezza e fabbisogni formativi.
Infine, con il Decreto Primo Maggio (D.L. 62/2026, poi convertito nella Legge 112/2026), sono state introdotte misure urgenti in materia di lavoro, contrattazione e contrasto al caporalato digitale.

Criterio 1- Modalità per definire il profilo delle persone in cerca di occupazione e per valutare le loro esigenze

La normativa italiana in materia di servizi e politiche attive per il lavoro (art. 19, comma 1, D.Lgs. 150/2015) prevede che siano considerati disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro. La dichiarazione di immediata disponibilità (DID) può essere resa in forma telematica attraverso il Portale per le politiche attive del lavoro o i portali regionali (laddove disponibili) oppure presso i servizi per il lavoro.
Nella fase di presa in carico degli utenti, presso i Centri per l'impiego o i servizi per il lavoro autorizzati, mediante profilazione quantitativa e qualitativa viene attribuito a ciascun *jobseeker* un profilo personale di occupabilità (art. 19, comma 5, D.Lgs. 150/2015), corrispondente ad una classe di profilazione, che ne indica la distanza dal mercato del lavoro.

La fase di profilazione quantitativa, in sede di *assesment*, tiene conto di molteplici caratteristiche individuali dell'utente, quali: il genere, l'età, la cittadinanza, il titolo di studio, la condizione professionale dell'anno precedente, la durata della disoccupazione, l'iscrizione a un corso di istruzione. Parallelamente, la profilazione qualitativa indaga ulteriori aspetti, quali la condizione lavorativa, le competenze tecnico – professionali, linguistiche e digitali, nonché la condizione personale dell'utente.
La profilazione degli utenti è realizzata sulla base di una metodologia di calcolo automatizzato, sviluppato sulla base dei requisiti previsti dalla normativa vigente e dotato dei caratteri di affidabilità e comparabilità con le metodologie adottate in altri Paesi avanzati.
Sulla base del profilo complessivo attribuito vengono individuate le misure di politica attiva del lavoro e di formazione più adeguate, volte a sostenere l'occupabilità dell'utente. Tali misure sono definite e dettagliate nel patto di servizio personalizzato, il quale comprende attività a processo e a risultato. Tra i servizi a processo erogabili rientra anche l'orientamento specialistico, finalizzato alla valutazione degli obiettivi professionali e degli ostacoli all'inserimento, nonché all'analisi dello scostamento tra le competenze possedute e quelle richieste *(skill gap analysis).*
Le attuali metodologie di profilazione quantitativa e qualitativa degli utenti dei servizi per il lavoro sono state disciplinate, nell'ambito del processo di riforma attuato con il Programma GOL, rispettivamente con Deliberazione del Commissario straordinario ANPAL n. 5 del 9 maggio 2022 (allegato A) e successivi aggiornamenti e con Deliberazione del Commissario straordinario ANPAL n. 11 del 7 novembre 2022 (allegato B).
La profilazione quantitativa e qualitativa rappresenta uno strumento strategico per supportare una lettura puntuale dei bisogni degli utenti e favorire interventi sempre più mirati, efficaci e coerenti con le caratteristiche delle prese in carico.
Nell'ambito del Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego di cui al D.M. 74/2019, le risorse destinate alle spese di intervento strutturale e infrastrutturale sono confluite in parte nel PNRR attraverso l'Investimento M5C1I1.1 "Potenziamento dei Centri per l'Impiego". In particolare, la risorsa assegnata al Ministero del lavoro e delle politiche sociali è stata di 480 milioni, con l'obiettivo di rafforzare i Centri e produrre un significativo aumento in termini di beneficiari.

Riferimenti**:**
D.Lgs. 150/2015 - Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive
- Art 19 Stato di disoccupazione, in particolare: Co. 1 (DID), Co. 5 (classe di profilazione)
- Art. 20 Patto di Servizio personalizzato.

Circolare ANPAL 1/2017 - Rilascio della dichiarazione di immediata disponibilità (DIDonline)
D.M. 74/2019 - Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle politiche attive del lavoro
Decreto Interministeriale 5 novembre 2021 - Adozione del Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL)
Deliberazione del Commissario straordinario ANPAL n. 5 del 9 maggio 2022 (allegato A - Strumenti per l'attuazione dell'assesment – Profilazione quantitativa)
Deliberazione del Commissario straordinario ANPAL n. 11 del 7 novembre 2022 (allegato B - Strumenti per l'attuazione dell'assesment – Profilazione qualitativa)
Deliberazione del Commissario straordinario ANPAL n. 13 del 18 dicembre 2023

Criterio 2 - Informazioni su posti di lavoro e opportunità di occupazione, che tengano conto delle esigenze del mercato del lavoro

Il D.Lgs. n. 150/2015 individua il Sistema Informativo Unitario (SIU) come portale unico per la registrazione alla Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, disciplinando l'ambito di intervento e le caratteristiche fondamentali. Il D. Lgs., inoltre, ne definisce il dominio di pertinenza e l'interconnessione sistematica con le banche dati MLPS, INPS, INAIL, MIUR. Il SIU mette a disposizione di cittadini, datori di lavoro e operatori di CpI, APL e Patronati i servizi per la gestione delle politiche attive del lavoro dialogando in cooperazione applicativa con le Regioni e con altre Amministrazioni.
Il Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL), istituito con l'art. 5 del Decreto Legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito con modificazioni nella Legge 3 luglio 2023, n. 85 costituisce l'infrastruttura digitale in grado di:

- gestire e supportare i percorsi personalizzati di inclusione e di attivazione lavorativa dei beneficiari delle nuove misure dell'Assegno di inclusione (ADI) e del Supporto per la formazione e il lavoro (SFL) in sostituzione del Reddito di cittadinanza.
- creare un'infrastruttura interoperabile che metta in comunicazione le piattaforme dei diversi soggetti del sistema sociale e del lavoro.

L'obiettivo di mettere a regime un sistema informativo per l'incontro domanda-offerta trova un ulteriore elemento di sviluppo, inoltre, nell'ambito del SIISL la piattaforma consente l'accesso dei cittadini e dei lavoratori iscritti d'ufficio alle informazioni e alle proposte relative alle opportunità di lavoro, ai percorsi formativi e ad ogni altro intervento rilevante ai fini del sostegno alla ricerca attiva del lavoro.
Il sistema informativo nel suo complesso è impegnato a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro ampliando il ventaglio delle opportunità d'impiego che vengono conferite in piattaforma sia da datori di lavoro che da agenzie per il lavoro autorizzate, che da Regioni e servizi pubblici per l'impiego. L'ecosistema informativo dedica analoga attenzione alla trasparenza, all'accessibilità e alla visibilità dell'offerta formativa resa disponibile dalle Regioni e dai soggetti titolati all'erogazione di corsi. Dalla prospettiva dell'utente, sia l'approccio alle *vacancies* che la selezione di percorsi formativi utili vengono facilitati dal conferimento alla piattaforma del CV da parte del lavoratore /lavoratrice. Il sistema informativo colleziona i precedenti lavorativi, le aspirazioni e le preferenze e i vincoli del lavoratore e propone le vacancies a partire da un indice di affinità calcolato attraverso la ponderazione di molteplici variabili specifiche della persona. Anche nel caso della formazione professionale (sia di base che di aggiornamento o specializzazione) il sistema informativo è in grado di proporre corsi di formazione in congruità con le richieste dell'utente e basandosi sull'analisi delle competenze effettuata con il singolo.
I sistemi informativi sostengono quindi una logica di personalizzazione delle attività e la coerenza tra il profilo dell'utente e la proposta di opportunità di lavoro, di formazione e di politica attiva.
Il medesimo D.L. nel disciplinare gli incentivi occupazionali per i datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'ADI e del SFL stabilisce all'art. 10 la condizione secondo cui l'offerta di lavoro deve essere inserita nel SIISL ai fini del riconoscimento dell'agevolazione.
Il DL.n.159 del 31 ottobre 2025 all'art. 14 ha inoltre ulteriormente disciplinato questo aspetto di messa in trasparenza delle opportunità d'impiego sul livello nazionale, prevedendo l'obbligo, per datori di lavoro e agenzie per il lavoro, della pubblicazione nel SIISL delle posizioni di lavoro come requisito per la richiesta di benefici e di sgravi contributivi per l'assunzione.

Infine, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del decreto legislativo 7 maggio 2026, n. 96, gli avvisi e i bandi che rendono note le opportunità di lavoro devono rendere trasparenti molteplici indicazioni in ordine alla retribuzione iniziale o alla relativa fascia di reddito contrattualmente prevista da attribuire alla posizione di lavoro ricercata, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, ed alle pertinenti disposizioni del contratto collettivo applicato.
Il ruolo strategico del Sistema Informativo Excelsior**,** sviluppato in collaborazione tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Unioncamere, è stato confermato. Il sistema è finanziato dal Programma Nazionale Giovani, Donne e Lavoro FSE+ 2021-2027, nella priorità 4 "Modernizzare i servizi per il lavoro e le politiche attive". La progettualità del triennio 2026-2028, in corso, è stata sviluppata in coerenza con quanto previsto nell'ambito della priorità 4 del PN GDL 2021-2027, al fine di sostenere l'ampliamento e consolidamento dei sistemi informatici e informativi, compresa la loro interoperabilità con i sistemi regionali, utile anche a rendere migliori servizi alle imprese e ai cittadini per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. In un contesto in rapida evoluzione, il progetto Excelsior continuerà dinamicamente ad adeguarsi al quadro di riferimento delle policy UE e nazionali, anche in un'ottica di indirizzo verso il nuovo QFP 2028-2034. Le attività specifiche per la prosecuzione per il triennio 2026-2028 sono articolate secondo due principali macro-azioni di intervento, che riguardano la progettazione, rilevazione, elaborazione e analisi dati e la promozione, diffusione e valorizzazione risultati, gestione e controllo.

Riferimenti**:**
D.Lgs. 219/2016 - Riordino delle funzioni delle Camere di Commercio
-Art. 1 lett. e) punto 3). Supporto all'incontro domanda-offerta di lavoro attraverso servizi informativi anche a carattere previsionale e a facilitare l'accesso delle imprese ai servizi dei Cpi, in raccordo con ANPAL
Protocollo ANPAL – Unioncamere, del 20 dicembre 2016
D.M. 4/2018 del MLPS – Indirizzi generali in materia di politiche attive del lavoro:
- Art. 1 Linee di indirizzo triennale, in particolare: Lettere h) ed i)
- Art. 2 Obiettivi annuali, in particolare: Lettera l)
- Allegato B, Lep in materia di servizi per i datori di lavoro
Strategia dei Servizi pubblici per l'impiego per i servizi nei confronti dei datori di lavoro, del 27 settembre 2018
D.L. 48/2023 - Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro:
- Art. 1 Assegno di Inclusione
- Art. 5 Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa - SIISL
- Art. 10 Incentivi
- Art. 12 Supporto per la formazione e il lavoro
D.L. 159/2025 e D.M. 134/2026 del MLPS – Adozione delle disposizioni per favorire l'occupazione e la sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso il Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa – SIISL
D.Lgs. 96/2026 - Attuazione della direttiva (UE) 2023/970 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.
Progetto Excelsior 2023-2025 Accordo n. 23 del 22/05/2023 e **Progetto Excelsior** 2026-2028 Addendum n.134.25-03-2025 - Accordo n. 7490 del 17/04/2026

Criterio 3 - Modalità per garantire che progettazione, attuazione, sorveglianza e revisione del quadro siano condotte in stretta collaborazione con i portatori di interessi.

La normativa italiana in materia di Servizi per il lavoro e politiche attive per il lavoro (D.Lgs. 150/2015, art. 1) nel definire la Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro ha attribuito all'ANPAL il ruolo di coordinamento. Successivamente, il Decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75 (convertito con modificazioni dalla Legge 10 agosto 2023, n. 112) ha disposto, all'art. 3, la soppressione di ANPAL, trasferendo le funzioni dell'Agenzia al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Nell'ambito del Programma GOL (Garanzia di occupabilità dei lavoratori), ai sensi dell'art. 4 del D.M. 5 novembre 2021, è stato istituito il Comitato direttivo GOL, quale Cabina di regia del Programma, nel quale sono rappresentati il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, le Regioni e Province autonome. Il Comitato direttivo GOL ha svolto un ruolo strategico nella realizzazione del coordinamento, attuazione e monitoraggio del Programma GOL, favorendo un clima di dialogo e collaborazione in merito alla pianificazione degli strumenti finanziari e al collegamento tra livello nazionale e livello regionale. Considerata la sua capacità di fungere da nodo di raccordo interistituzionale nella governance del processo di riforma delle politiche attive del lavoro, il Comitato GOL continua ad essere una nevralgica sede di confronto per l'evoluzione e l'attuazione della rete dei servizi per il lavoro.

Per ciò che attiene la gestione del Sistema Informativo Unitario (art. 13 del D.Lgs. 150/2015) il Decreto Direttoriale n. 17 dell'8 marzo 2015, emanato congiuntamente dalla DG Politiche Attive del Lavoro e la Dg Innovazione Tecnologica del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, ha costituito il tavolo SILPA, tavolo tecnico che svolge i seguenti compiti:

- definisce, in raccordo con la Direzione generale dell'innovazione Tecnologica, servizi generali e comunicazione, le azioni e gli interventi per la messa in esercizio del sistema informativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in materia di politiche del lavoro;
- definisce modalità di raccolta di informazioni per consentire il monitoraggio ed elaborazione dei dati per consentire il monitoraggio dell'andamento del mercato del lavoro;
- individua i livelli essenziali delle prestazioni in materia di politiche del lavoro che devono essere erogate in maniera omogenea su tutto il territorio nazionale;
- assicura l'uniformità dei dizionari terminologici sottesi ai modelli di cui al Decreto Interministeriale del 30 ottobre 2007 concernente le comunicazioni obbligatorie e alle sue evoluzioni, secondo le modalità previste dal presente decreto;
- valuta le proposte e definisce tempi e modalità di adeguamento dei sistemi di classificazione;
- svolge attività di supporto per l'identificazione delle esigenze, anche di informazione statistica, al fine di migliorare la funzione conoscitiva del Sistema Informativo del Ministero del lavoro in materia di politiche del lavoro;
- assicura, in raccordo con la Direzione generale dell'innovazione tecnologica, servizi generali e comunicazione, gli interventi necessari per lo sviluppo e il mantenimento del nodo di coordinamento nazionale;
- verifica l'adeguatezza degli standard tecnici di funzionamento del Sistema Informativo del Ministero del lavoro in materia di politiche del lavoro per garantire il corretto funzionamento dei flussi informativi con altri soggetti istituzionali al fine di proporre eventuali modifiche atte a migliorare il funzionamento del sistema.

Ogni Regione e Provincia Autonoma nomina rappresentanti effettivi e supplenti per il tavolo SILPA. Al tavolo partecipano inoltre stakeholder e altri soggetti rilevanti per la progettazione e gestione dei sistemi informativi che compongono l'ecosistema nazionale, quali SIISL e Sviluppo Lavoro Italia.
Nel quadro della programmazione FSE+ 2021-2027, il Sottocomitato Diritti Sociali offre uno specifico ambito di confronto partenariale sugli obiettivi europei, adottati nel Vertice sociale di Porto del 7 maggio 2021, che fissano al 2030 un tasso di occupazione di almeno il 78% nell'Unione europea; una partecipazione di almeno il 60% degli adulti a corsi di formazione ogni anno; la riduzione del numero di persone a rischio di esclusione sociale o povertà di almeno 15 milioni, di cui 5 milioni di bambini. A livello nazionale tali obiettivi, presentati al Consiglio "Occupazione, politica sociale, salute e consumatori" del 16 giugno 2022, prevedono un tasso di occupazione del 73%, un tasso del 60% per la partecipazione degli adulti all'apprendimento e l'obiettivo di ridurre la povertà per 3,2 milioni di persone. Il Sottocomitato Diritti Sociali costituisce la sede per il confronto partenariale al fine di garantire, promuovere e agevolare le sinergie e la coerenza tra le azioni nazionali e regionali negli ambiti di intervento del FSE+ approfondendo lo stato della programmazione e dell'attuazione degli interventi. Al fine di accompagnare l'attuazione della programmazione, accentuandone la complementarità, sono stati costituti tre gruppi di lavoro "Giovani", "Donne" e "Inclusione sociale, Fragilità e Vulnerabilità", che seguono anche le tematiche trasversali dell'innovazione sociale e delle competenze, per le transizioni verde e digitale.

Riferimenti**:**
D.Lgs. 150/2015:
- Art. 1 Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro
- Art. 9 Funzioni e compiti dell'ANPAL
- Art 13 Sistema Informativo Unitario delle PAL

Decreto Direttoriale n. 17 dell'8 marzo 2015 del MLPS
Decreto ANPAL Istitutivo Comitato Politiche Attive, del 18 luglio 2017
Decreto Interministeriale 5 novembre 2021 - Adozione del Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL)
D.L. 75/2023 - Disposizioni urgenti in materia di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, di agricoltura, di sport, di lavoro e per l'organizzazione del Giubileo della Chiesa cattolica per l'anno 2025**:**
- Art. 3 Politiche attive del lavoro, rafforzamento della capacità amministrativa del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e misure per l'Ispettorato nazionale del lavoro

Criterio 4 - Modalità per sorvegliare, valutare e rivedere le politiche attive del mercato del lavoro

Nell'ottica complessiva di rafforzamento del monitoraggio e della valutazione delle politiche e dei servizi, il D.Lgs. 150/2015 prevede una specifica funzione di monitoraggio e valutazione con riferimento alla gestione delle politiche attive e dei servizi per il lavoro e ai risultati conseguiti dai servizi pubblici e privati (art. 16) a partire dai dati presenti sul SIU (art. 13). All'ANPAL era stato affidato il compito di svolgere tale attività producendo rapporti annuali sull'attuazione delle singole misure di politica del lavoro. L'accesso alle banche dati è garantito anche a soggetti che svolgono attività scientifica a fini di ricerca. Oltre a questo, l'Atto di indirizzo del MLPS del 26 ottobre 2018 in materia di politiche attive del lavoro introduce un set di indicatori da quantificare annualmente per

la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi annuali e prevede il monitoraggio dei risultati attesi (artt. 5 e 6).
Il D.L. n. 48/2023 individua nel SIISL uno degli strumenti centrali per l'attuazione e il monitoraggio delle misure di inclusione sociale e lavorativa. La previsione normativa prevede infatti che il SIISL, istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e realizzato dall'INPS, operi anche per finalità di analisi, monitoraggio, valutazione e controllo, assicurando l'interoperabilità delle piattaforme digitali dei soggetti accreditati al sistema sociale e del lavoro. Attraverso il SIISL, inoltre, i soggetti attivabili al lavoro possono accedere a offerte di lavoro, corsi di formazione, tirocini, progetti utili alla collettività e agli altri strumenti di politica attiva previsti dall'ordinamento (D.L. 48/2023, art. 5).
Con riferimento all'ADI è attribuita al Ministero del lavoro e delle politiche sociali la titolarità e la responsabilità del monitoraggio sull'attuazione della misura, prevedendo la predisposizione annuale di un rapporto contenente anche indicatori di risultato del programma. Al Ministero è altresì attribuita la responsabilità della valutazione dell'efficacia dell'ADI. Il rapporto annuale è trasmesso alle Camere unitamente a una valutazione dell'impatto della disciplina recata dal Capo I del decreto (D.L. 48/2023, art. 11).
Per il SFL, che si realizza con la partecipazione a percorsi di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale, orientamento, accompagnamento al lavoro e altre politiche attive, il decreto prevede specifiche attività di monitoraggio. In particolare, l'art. 12, prevede la definizione delle modalità di monitoraggio della misura, anche in relazione al coinvolgimento dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro e alla formazione nei percorsi formativi e di attivazione lavorativa. Il monitoraggio è inoltre funzionale a verificare lo stato di attuazione del SFL e a individuare eventuali criticità o ritardi. A tal fine, infatti, qualora dall'analisi dei dati di avanzamento emergano criticità, il Ministero previa individuazione delle Regioni che presentano particolari ritardi nell'attuazione della misura può, d'intesa con le stesse, attivare specifici interventi di tutoraggio. Resta ferma la possibilità di ricorrere, ove previsto, ai poteri sostitutivi (D.L. 48/2023, art. 12).
Nel complesso, il D.L. 48/2023 delinea un sistema nel quale il SIISL arricchisce l'infrastruttura informativa a supporto delle attività di analisi, monitoraggio e valutazione. Per le misure ADI e SFL sono già previste in norma specifiche forme di verifica dell'attuazione, dei risultati e dell'efficacia delle misure. Con particolare riguardo alle politiche attive, il monitoraggio consente di seguire l'avanzamento dei percorsi di attivazione e di individuare eventuali criticità territoriali, collegando così la raccolta e l'analisi dei dati anche all'adozione di interventi correttivi.
Lo stesso processo viene previsto dal D.M. 174/2025 con il quale si prevede l'iscrizione d'ufficio in SIISL dei soggetti beneficiari della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI) istituita dal D.Lgs. 22/2015. Infine, l'art. n. 21 del D.Lgs. 150/2015 rafforza i meccanismi di condizionalità, e attraverso il SIISL, i servizi pubblici per l'impiego ottengono le informazioni per monitorare e per promuovere azioni di ricerca attiva del lavoro e politiche attive a questo specifico segmento di lavoratori con sostegno al reddito.
In materia di Intelligenza Artificiale la Legge 23 settembre 2025, n. 132 "Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale" integra il Regolamento UE 2024/1689 (*AI Act*) e promuove un utilizzo corretto, trasparente e responsabile di sistemi e modelli di intelligenza artificiale, introducendo nuovi principi in materia di ricerca, sperimentazione e sviluppo, garantendo la vigilanza sui rischi economici e sociali e sull'impatto sui diritti fondamentali. Con il D.M. n.180 del 17 dicembre 2025 si introducono le "Linee guida ministeriali per l'implementazione dell'IA nel mondo del lavoro", e con il D.M n. 173 del 15 dicembre 2025 si istituisce l'Osservatorio sull'adozione

di sistemi di IA nel mondo del lavoro. L'Osservatorio, pienamente operativo a partire da giugno 2026, rappresenta il presidio istituzionale per l'analisi delle trasformazioni occupazionali, l'individuazione dei fabbisogni professionali e la promozione di un'adozione dell'IA coerente con i principi di trasparenza, responsabilità, inclusione e centralità della persona.

Riferimenti**:**
D. Lgs. 150/2015:
-Art. 13 Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro
-Art. 16 Monitoraggio e valutazione
D.M. 4/2018 del MLPS – Indirizzi generali in materia di politiche attive del lavoro
-Art. 5 Indicatori degli obiettivi annuali per l'anno 2018
-Art. 6 Monitoraggio
D.L. 48/2023 - Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro:
- Art. 1 Assegno di Inclusione
- Art. 5 Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa – SIISL
- Art. 12 Supporto per la formazione e il lavoro
Legge 23 settembre 2025, n. 132 - Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale
D.M. n.180 del 17 dicembre 2025 - Linee guida ministeriali per l'implementazione dell'IA nel mondo del lavoro
D.M n. 173 del 15 dicembre 2025 - Osservatorio sull'adozione di sistemi di IA nel mondo del lavoro

Criterio 5 - Per gli interventi a favore dell'occupazione giovanile, percorsi mirati e basati su elementi di prova rivolti ai giovani che non lavorano né partecipano a un ciclo di istruzione o formazione, comprese misure di sensibilizzazione, basati su requisiti di qualità e che tengano conto di criteri per la qualità degli apprendistati e dei tirocini, anche nel quadro dell'attuazione dei sistemi di garanzia per i giovani.

Il quadro degli interventi per la popolazione NEET si fonda sull'attuazione della Raccomandazione del Consiglio UE del 30 ottobre 2020 (2020/C 372/01) «Un ponte verso l'occupazione — rafforzare la garanzia per i giovani».
A livello nazionale, la misura è confluita nelle azioni del Programma Nazionale FSE+ "Giovani, Donne e Lavoro 2021-2027" e nell'integrazione con il Programma GOL. Concorrono all'attuazione della raccomandazione anche i Programmi Regionali che operano in complementarità.
La strategia d'intervento per assicurare la qualità dell'apprendistato e del tirocinio a livello nazionale, articolata lungo due direttrici finanziarie complementari delle risorse ordinarie e comunitarie, ha visto il potenziamento attraverso il sostegno del PNRR. Il PN GDL, inoltre, sostiene diversi interventi strutturali dedicati ai giovani, in particolare dalla sua Priorità 1 - Facilitare l'ingresso dei giovani nel lavoro, finanziando incentivi all'occupazione ed autoimpiego giovanile.
Particolare rilevanza assume la "Strategia di *outreach* per i giovani NEET". Infatti, le azioni locali di sensibilizzazione per intercettare giovani fuori dal mercato del lavoro sono state configurate nel PN GDL 2021-2027 come Operazione di Importanza strategica, finanziata a valere sulla Priorità 1 del programma. La Strategia di *outreach* per i giovani NEET mira a rafforzare a livello nazionale la

capacità di intercettare, informare, orientare e accompagnare i giovani NEET attraverso un sistema integrato di servizi, competenze, strumenti digitali e reti territoriali, con:

- Percorsi di orientamento e formazione specialistica. Incentivi alle imprese per l'assunzione di giovani.
- Integrazione con il Programma GOL (PNRR). Operativamente, le attività di presa in carico e profilazione dei giovani avvengono tramite la rete territoriale dei Centri per l'Impiego coordinata all'interno di GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori), consentendo un'unica porta d'accesso e percorsi personalizzati in base al livello di occupabilità dell'utente.

Qualità dei tirocini e apprendistato

Per quanto riguarda il tema della qualità dell'apprendistato e del tirocinio, l'Italia ha operato in primo luogo un riordino della normativa sull'apprendistato al fine di rafforzare la dimensione formativa del contratto nell'ottica dell'implementazione del sistema duale (D. Lgs. 81/2015).

Negli ultimi anni, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha impresso una forte accelerazione al rafforzamento e alla stabilizzazione del Sistema Duale su tutto il territorio nazionale. La strategia d'intervento si è articolata lungo due direttrici finanziarie complementari:

- Attuazione degli investimenti PNRR: L'investimento nell'ambito della Missione 5, Componente 1 (Investimento 1.4 "Sistema Duale") a sostegno e potenziamento dell'Apprendistato Duale (I e III livello, ha consentito di raggiungere e superare con ampio anticipo i target quantitativi concordati in sede europea, garantendo l'accesso ai percorsi di formazione e lavoro a un bacino esteso di giovani.
- Incremento delle risorse ordinarie: a conferma del carattere prioritario dell'intervento, la Legge di Bilancio 2025 (Legge 30 dicembre 2024, n. 207, art. 1, comma 199) ha disposto un incremento del fondo destinato al finanziamento dei percorsi in modalità duale e dell'apprendistato, consolidando l'offerta formativa regionale a regime.

L'efficacia della sinergia tra formazione e mondo del lavoro trova riscontro nelle rilevazioni statistiche ufficiali:

- Riduzione dell'abbandono scolastico: il costante potenziamento dell'offerta formativa duale ha dato un contributo determinante al contrasto del fenomeno dei lavoratori e studenti precoci senza qualifica. Nel triennio compreso tra il 2022 e il 2025, il tasso di dispersione scolastica sul territorio nazionale ha registrato una contrazione progressiva pari a circa 6 punti percentuali (ISTAT), favorendo il rientro e il completamento dei percorsi formativi per migliaia di giovani.
- Contrasto al fenomeno dei NEET: le rilevazioni periodiche condotte dall'INAPP sull'efficacia occupazionale della Formazione Professionale evidenziano l'elevato valore prevenzionale del modello duale nei confronti del rischio di emarginazione sociale ed economica. A distanza di 24 mesi dal conseguimento del titolo di studio, la percentuale di ex allievi del sistema duale che versa nella condizione di NEET risulta ridotta a valori residuali (pari a circa l'1%), a dimostrazione dell'immediata spendibilità delle competenze acquisite.

Il Ministero ha inoltre implementato la Raccomandazione del Consiglio dell'Unione europea su un quadro di qualità per i tirocini (2014), adottando nel 2017 in Conferenza Stato-Regioni il documento "Linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento" con l'obiettivo di qualificare l'istituto ed evitarne gli abusi. La Legge di Bilancio 2022 (art. 1, commi 720-726) ha ridefinito ulteriormente la disciplina dei tirocini in Italia, introducendo novità mirate a contrastare gli abusi e a distinguere

nettamente tra percorsi formativi e rapporti di lavoro; il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e le Regioni stanno procedendo alla predisposizione di un aggiornamento delle Linee guida del 2017 che tengano conto anche dell'evoluzione in corso del cosiddetto pacchetto tirocini in discussione a livello di Consiglio e Parlamento UE.
Il MLPS ha proceduto alla costituzione dell'Organismo Tecnico dell'apprendistato, di cui all'art.46 comma 3 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81. L'Organismo ha funzioni di cabina di regia a livello nazionale e, rispetto ai diversi attori coinvolti, funge da coordinamento generale dell'istituto contrattuale e da supporto strategico a livello territoriale, soprattutto con l'intento di valorizzare l'apprendistato di I e di III livello.

Incentivi all'occupazione e autoimpiego giovanile
Un importante impulso a favore dell'occupazione giovanile sono le misure a valere sulle risorse delle Priorità 1 e 2 del PN GDL, che prevedono i seguenti incentivi all'occupazione ed iniziative di autoimpiego ed imprenditorialità, promosse dal D.L. 60/2024 e dal D.L. 62/2026.
Gli incentivi per nuove iniziative di autoimpiego e autoimprenditorialità per giovani under 35 ex artt. 17-18 del D.L. 60/2024 sono stato attuati attraverso il PN GDL nell'intervento Piano Integrato Autoimpiego (PIA), avviato nel 2025. Volto a favorire l'avvio di iniziative di lavoro autonomo, imprenditoriali e libero-professionali, il Piano punta a ridurre il numero di giovani esclusi dal mercato del lavoro con agevolazioni che favoriscono la nascita e lo sviluppo di nuove realtà produttive in tutti i settori economici (ad eccezione del comparto agricolo, della pesca e dell'acquacoltura). Si articola nei due progetti:

i) "Autoimpiego Centro-Nord": Piemonte, Valle d'Aosta, Liguria, Lombardia, Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Trentino-Alto Adige, Emilia-Romagna, Toscana, Lazio, Umbria e Marche**;**
ii) "Resto al Sud 2.0": Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

Il PIA è attuato da Invitalia (Agenzia nazionale per lo sviluppo d'impresa) e dall'Ente nazionale per il microcredito (ENM) e prevede le misure: formazione iniziale (facoltativa), voucher o contributi a fondo perduto per avviare nuove realtà produttive in quasi tutti i settori economici, ad eccezione di agricoltura, pesca e acquacoltura; tutoring di supporto tecnico per realizzare gli investimenti, in fase di avvio e rendicontazione delle spese. È obbligatorio e garantito per tutti coloro che ottengono il contributo, tutoring gestionale per affrontare al meglio e risolvere le criticità tipiche delle fasi di startup di nuove attività, anch'esso obbligatorio e garantito per tutti coloro che ottengono il contributo.
Gli incentivi all'autoimpiego nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica (D.L. 60/2024, art. 21, commi 1-3) la cui attuazione prevede un esonero contributivo e un beneficio economico per le persone che non hanno compiuto i 35 anni di età e che hanno avviato sul territorio nazionale, tra il 1° luglio 2024 e il 31 dicembre 2025, un'attività imprenditoriale in settori considerati strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica.
Il Bonus Giovani (D.L. 60/2024, art. 22) la cui attuazione prevede un beneficio che spetta per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato di giovani under 35. Sono inclusi i rapporti di lavoro part-time e le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione mentre sono esclusi i rapporti di lavoro domestico, l'apprendistato e i contratti di lavoro intermittente o a chiamata.

Incentivi all'occupazione femminile

Il D.L. 60/2024 prevede specifiche misure volte a promuovere l'occupazione femminile.

Il Bonus Donne (D.L. 60/2024, art. 23) un beneficio che spetta per nuove assunzioni a tempo indeterminato di donne lavoratrici svantaggiate. Sono inclusi i rapporti di lavoro part-time e le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, mentre sono esclusi i rapporti di lavoro domestico, l'apprendistato e i contratti di lavoro intermittente o a chiamata.

Il Bonus Donne 2026 (D.L. 62/2026), finanziato nell'ambito della "Priorità 2 - Favorire il lavoro delle donne e delle persone in condizioni di vulnerabilità" promuove le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, anche nell'ambito della Zona economica speciale (ZES) unica per il Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna, Marche e Umbria).

Riferimenti:

Raccomandazione del Consiglio UE (2020/C 372/01) sulla Garanzia per i Giovani

Programma Nazionale "Giovani, Donne e Lavoro 2021-2027", approvato con Decisione CE C (2022) 9030 del 1° dicembre 2022

Legge 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di Bilancio 2022) **-** Art. 1, commi 720-726

Legge 30 dicembre 2024, n. 207 (Legge di Bilancio 2025) **-** Art. 1, comma 199

D. Lgs. 81/2015 - Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni

Accordo Stato-Regioni del 25 maggio 2017, Linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento, ai sensi della Legge 92/2012

D.L. 60/2024, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 luglio 2024, n. 95 – Artt. 17-24

Decreto Interministeriale del 03 aprile 2025, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, del Ministero Economia e Finanze, Ministero delle imprese e del Made in Italy, Ministro per gli Affari Europei il Sud le politiche di coesione e il PNRR, che definisce i criteri e le modalità attuative dell'esonero introdotte dell'art. 21 del D.L. 60/2024

Decreto Interministeriale dell'11 aprile 2025, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Economia e delle Finanze, che definisce i criteri e le modalità attuative dell'esonero contributivo introdotto dall'articolo 22 del D.L. 60/2024

Decreto del Direttore Generale delle Politiche Attive del Lavoro n. 318 del 21 luglio 2025, che definisce, a completamento e in integrazione del DM, ulteriori disposizioni operative per chiarire le modalità di funzionamento delle misure di autoimpiego.

Circolare INPS n. 90 del 12 maggio 2025, Articolo 22 del D.L. 60/2024, convertito da Legge 95/2024, Bonus Giovani

Circolare INPS n. 91 del 12 maggio 2025, Articolo 23 del D.L. 60/2024, convertito da Legge 95/2024, Bonus donne

Circolare INPS n. 147 del 27 novembre 2025, Articolo 21 del D.L. 60/2024, convertito da Legge 95/2024, Incentivo all'autoimpiego nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica

Decreto Interministeriale 11 luglio 2025 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, del Ministero per gli Affari Europei, il PNRR e le Politiche di Coesione, e il Ministero dell'Economia e delle Finanze

Decreto Direttoriale n. 318 del 21 luglio 2025

D.L. 62/2026, convertito, con modificazioni, dalla **Legge 25 giugno 2026 n. 112**.