

POLÍTICAS LABORALES EN ITALIA. COLECTIVOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA: INCENTIVOS PARA LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD, JÓVENES Y MUJERES

LABOR POLICIES IN ITALY. PRIORITY FOCUS GROUPS: INCENTIVES FOR THE HIRING OF WORKERS WITH DISABILITIES, YOUNG PEOPLE AND WOMEN

Giulia Bandelloni

Ricercatrice di diritto del lavoro presso l'Università di Genova, Italy
giulia.bandelloni@giuri.unige.it

Palabras clave: Políticas activas de empleo, incentivos al empleo, trabajadores con discapacidad, jóvenes, mujeres

Keywords: Active employment policies, employment incentives, workers with disabilities, young people, women

Resumen: El ensayo reconstruye los principales incentivos vinculados a las políticas laborales activas en Italia. El análisis parte de los incentivos más estructurales para llegar a los de más reciente implantación tras el PNRR. En particular, se centra la atención en los incentivos a la contratación de trabajadores con discapacidad, jóvenes y mujeres.

Abstract: The essay reconstructs the main incentives linked to active labor policies in Italy. The analysis starts from the more structural incentives to arrive at those more recently introduced following the PNRR. In particular, attention is focused on hiring incentives for workers with disabilities, young people and women.

I. REGULACIÓN GENERAL DE LA CONTRATACIÓN EN ITALIA

Actualmente en Italia el encuentro entre la oferta y la demanda de trabajo se deja a la libre regulación del mercado¹. De hecho, de conformidad con el art. 4 bis, párrafo 1, Decreto Legislativo n. 181/2000, el empleador es libre de elegir directamente al trabajador a contratar, a través de la contratación directa, salvo respecto de algunas categorías protegidas de trabajadores, de las que nos ocuparemos más adelante (infra § II). La libertad del empleador de seleccionar a la persona a contratar, le permite hacerlo de manera independiente o a través de la Red de servicios que gestionan políticas de empleo. Esta última posibilidad se rige por los artículos 1-17 del Decreto Legislativo n. 150/2015, que tiene por objeto prestar asistencia a los empresarios que así lo deseen para la búsqueda de personal. La finalidad de la Red es promover la efectividad del derecho al trabajo, a la formación y a la promoción profesional (previsto en los artículos 1, 4, 35 y 37 de la Constitución) y el derecho de toda persona a acceder a los servicios gratuitos de empleo a que se refiere el artículo 29 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Comprende actuaciones y servicios destinados a mejorar la eficiencia del mercado laboral. A través de la actividad desarrollada por estructuras públicas y privadas, acreditadas o autorizadas, se pretende garantizar a los empleadores trabajadores que satisfagan sus necesidades de competencias y apoyar a los trabajadores en su integración o reinserción laboral.

1. Contratación subsidiada

Pese a la libertad de elección del empleador de las personas trabajadoras a contratar, la ley prevé desgravaciones fiscales e incentivos económicos para favorecer la creación de nuevas oportunidades de trabajo²; en particular, para la reintegración en el mercado laboral de algunas categorías desfavorecidas de trabajadores.

El legislador prevé ciertas condiciones para la concesión de incentivos. En particular, pueden beneficiarse de los mismos los empleadores que operen en cualquier sector, siempre que la nueva contratación no afecte a unidades productivas inmersas en procedimientos de suspensión de contratos por crisis o reorganización empresarial ni a trabajadores despedidos

1 No siempre ha sido así. De hecho, durante casi todo el siglo XX (desde 1928 con el Real Decreto Ley n.º 1003 hasta 1997 con el Decreto Legislativo n.º 469 que derogó el antiguo sistema de colocación laboral), imperó la concepción según la cual la colocación, o más bien la actividad de intermediación entre la oferta y la demanda de empleo, era una función gestionada por organismos públicos en régimen de monopolio. Esta limitación respondía a un doble objetivo. Por un lado, suprimir el fenómeno de la intermediación ilícita (la llamada contratación ilegal). Por otro lado, distribuir equitativamente las oportunidades laborales según las características profesionales y el estado de necesidad.

2 Todos los incentivos deben solicitarse por vía electrónica y si la ley establece un límite máximo de los recursos a destinar a la financiación del incentivo, este se abona normalmente siguiendo el orden cronológico de presentación de las solicitudes hasta agotar el fondo. Por regla general, se reconoce una bonificación en el pago de las cotizaciones a la seguridad social, por lo que no se paga una suma de dinero directamente al empleador, sino que se reduce la cuota de cotización adeudada.

por el mismo empleador en los seis meses anteriores. Para obtener la bonificación, también es necesario que esté vinculada a una contratación espontánea por parte del empleador y no a una contratación obligatoria (véase el § II a continuación, salvo la excepción mencionada al final del § II).. Además, el empleador debe cumplir con la legislación laboral. Debe respetar las condiciones de trabajo, la parte económica de los convenios colectivos, los derechos de preferencia³ y estar al corriente en el pago de las cotizaciones.

Si el empleador cumple con estas condiciones, podrá beneficiarse de incentivos en los siguientes supuestos:

1.- Para contratar trabajadores que reemplacen a trabajadores que disfruten de una licencia de maternidad, paternidad, parental o por enfermedad del hijo (artículo 4 del Decreto Legislativo nº 151/2001)⁴. La contratación debe realizarse, en este caso, mediante contrato de duración determinada o de un contrato de puesta a disposición con una empresa de trabajo temporal⁵, de conformidad con la legislación vigente. El incentivo también cubre un período de acompañamiento, entre el trabajador a sustituir y el suplente, tanto antes de la ausencia como en el momento de la reincorporación del trabajador sustituido. A estos efectos, la contratación podrá realizarse hasta con un mes de antelación (o más, si el convenio colectivo prevé otra cosa) respecto del período de inicio de la licencia. Tienen derecho a la bonificación los empresarios con menos de 20 trabajadores que contraten a un trabajador para sustituir a trabajadores que disfruten de un permiso de maternidad, paternidad, parental o por enfermedad del hijo. El incentivo consiste en la reducción del 50 % de las cotizaciones al INAIL⁶. En caso de adopción o guarda, el incentivo puede aplicarse durante un año desde la entrada del menor en la unidad familiar.

Para obtener la bonificación, la empresa debe acreditar el mantenimiento del empleo y la contratación de empleados temporales para reemplazar a los trabajadores que disfrutaban de maternidad o permiso parental.

3 Antes de contratar a un nuevo trabajador, el empleador debe verificar si hay trabajadores en la empresa que gocen de un derecho de preferencia específico: 1) trabajadores ya empleados por él a tiempo parcial que quieran cambiar a tiempo completo, si el empleador desea contratar trabajadores a tiempo completo para la realización de actividades del mismo nivel y de la misma categoría jurídica. Cualquier conversión a tiempo completo debe ser comunicada por el empleador mediante el formulario Unilav dentro de los 5 días; 2) trabajadores que, en el pasado, hayan tenido un contrato a término fijo de más de 6 meses o en actividades de temporada, o que hayan sido despedidos por reducción de personal. El derecho de preferencia en este caso debe ser manifestado por el trabajador y tiene vigencia por los 12 meses siguientes a la terminación de la relación, para las mismas funciones.

4 La concesión del beneficio es independiente de la correspondencia en el puesto a cubrir entre la condición de sustituto y la del trabajador al que se sustituye. Por tanto, es posible cubrir el puesto de la persona en situación de maternidad mediante los movimientos internos que la empresa considere más adecuados, con la posibilidad de realizar sucesivas sustituciones en cadena, de modo que el trabajador contratado cubra un puesto diferente.

5 En este caso, el trabajador es contratado por la empresa de trabajo temporal, pero enviado por esta en misión a realizar la prestación laboral a la empresa usuaria con la que se concierta el contrato de puesta a disposición.

6 Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro (Instituto Nacional de Seguros de Accidentes de Trabajo).

2.- Para contratar personas desempleadas⁷:

Los incentivos de cotización por la contratación de personas desempleadas varían según la edad, el sexo, la zona geográfica y la duración de la situación de desempleo del trabajador contratado.

A.- Para mayores de 50 años se prevé una bonificación en la cotización para la contratación indefinida o de duración determinada cuando lleven más de 12 meses en situación de desempleo. Consiste en una reducción del 50 % de las cotizaciones pagadas por el empleador durante 18 meses, si el contrato es indefinido, o en el caso de contrato a término fijo, durante 12 meses o la propia duración del contrato a término, si es menor.

B.- Para la contratación de mujeres de cualquier edad si han estado desempleadas durante al menos 6 meses, residen en zonas desfavorecidas y son contratadas para ejercer una actividad caracterizada por una marcada disparidad laboral de género (que excede del promedio entre hombres y mujeres en al menos un 25 %) o no han desempeñado un trabajo regular remunerado durante más de 24 meses, dondequiera que residan.

En concreto, se prevé una bonificación del 100 % de la cotización con un límite máximo anual de 8.000 euros durante un periodo máximo de 18 meses, si la contratación es indefinida o se produce una transformación de contrato temporal en indefinido. En este último caso, sin embargo, el periodo de exención de cotización se reduce a 12 meses.

C.- Para la contratación de beneficiarios de NASPI⁸ a tiempo completo y por tiempo indefinido se reconoce también un incentivo económico a los empleadores. La medida también incluye a los trabajadores que, a pesar de haber presentado la solicitud, tienen derecho a la prestación, pero aún no la han percibido. Asimismo, el empleador puede acceder a este incentivo en caso de transformación en indefinido y a tiempo completo de una relación de duración determinada ya establecida con un empleado de Naspi (cuyo pago de la prestación haya sido suspendido como consecuencia de su relación laboral).

El incentivo consiste en una cotización equivalente al 20 % de la asignación mensual residual que se habría pagado al trabajador. Se abona en forma de cotización mensual únicamente por los periodos en que efectivamente se paga la cotización al trabajador. Si al trabajador se le paga el mes completo, el incentivo se genera en su totalidad. En caso de existir días no pagados, se deberá descontar el porcentaje correspondiente a estos días. La suma abonada a la empresa no puede exceder el monto de la remuneración pagada y la duración de la prestación no puede superar la que aún le correspondería al trabajador.

D.- Para la contratación indefinida, a tiempo completo o parcial, o a plazo fijo de beneficiarios de la renta de ciudadanía⁹ se concede una exención del pago de las cotizaciones sociales y asistenciales por parte del empleador y del trabajador. En caso de despido del

7 Para ser considerado desempleado es indispensable (de conformidad con el artículo 19 del Decreto Legislativo n° 150/2015) que la persona sin empleo se inscriba en las listas del Servicio de Empleo y declare su disponibilidad inmediata para realizar actividades laborales.

8 Prestación por desempleo, Decreto Legislativo n° 22/2015 y l. n° 234/2021.

9 La renta de ciudadanía es una cantidad que se da a quienes no están empleados. A partir de 2024 quedará suprimido.

ciudadano beneficiario de la renta en los 36 meses siguientes a la contratación, el empleador deberá devolver el incentivo recibido, incrementado por las sanciones civiles que correspondan, salvo que el despido sea por causa justificada.

3.- Para contratar trabajadores en CIGS - Fondo Extraordinario de Cesantías¹⁰ durante al menos 3 meses. La prestación consiste en una cotización mensual equivalente al 50 % del subsidio de movilidad que hubiera correspondido al trabajador, hasta un importe máximo de 4.030 € anuales. El incentivo tiene una duración máxima de 9 meses.

2. Nuevo programa GOL (Garanzia Occupabilità Lavoratori - Garantía de Empleabilidad de los Trabajadores)

A pesar de estos incentivos de empleo más estructurales, la alta tasa de desempleo sigue siendo un problema en Italia¹¹. Para tratar de solucionar el problema, en 2021 se lanzó el programa GOL¹². Este programa pretende facilitar la transición al empleo a través del fortalecimiento de las políticas activas de empleo y apoyar el proceso de reforma de los sistemas de seguridad social¹³. Constituye el eje de la recalificación de los servicios de políticas activas de empleo, planteadas en la Misión 5 del Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia (PNRR)¹⁴. El GOL es un programa transversal, dirigido a los trabajadores desempleados perceptores de la Renta de la Ciudadanía, Naspi o Dis-coll y a los beneficiarios de amortiguadores sociales con contratos indefinidos. Engloba colectivos diversos, que mantienen un empleo formal, se encuentran potencialmente en transición (los beneficiarios de Cigs), están desempleados sin apoyo de rentas (desempleados durante al menos seis meses, otros trabajadores con menos posibilidades de empleo como jóvenes y mujeres, aunque no en condiciones frágiles, trabajadores por cuenta propia que cesan en su actividad o en condiciones precarias), trabajadores en condiciones precarias (*working poor* - en particular trabajadores empleados que permanecen desempleados de conformidad con el artículo 4, párrafo 15 quáter, del Decreto Legislativo n.º 4/2019)¹⁵ o sujetos ocupados en condición frágil (ninis, mujeres en desventaja social, trabajadores mayores de 55 años o con discapacidad).

La Garantía prevé un sistema para proporcionar a los usuarios medidas de políticas activas diversificadas en función del perfil de la persona en cuestión. Para acceder al servicio, el usuario tiene el primer contacto con los SPI (servizi per l'impiego - servicios de empleo) y consiste en el compromiso de disponibilidad inmediata para realizar actividades laborales y participar en las actuaciones de políticas activas de empleo acordadas con el servicio de empleo, de conformidad con arte. 19, párrafo 1, Decreto Legislativo n. 150/2015¹⁶. Esta dis-

10 El CIGS consiste en un subsidio de movilidad que se paga a los trabajadores en caso de crisis o reorganización de la empresa.

11 Según Istat el paro total registrado en los primeros meses de 2023 se sitúa en torno al 8 %, con picos en 2020 en torno al 10 % (<https://www.istat.it/it/archivio/285117#:~:text=Il%20tasso%20di%20disoccupazione%20totale,gli%20uomini%20e%20i%2015%2D49enni>).

12 Adoptado con d.m. del 5 de noviembre de 2021.

13 Artículo 1, párrafo 324, l. n.º 178/2020 (Ley de presupuesto 2021).

14 BOZZAO, P., «L'intermediazione del lavoro nel programma GOL», en *Lavoro e Diritto*, 2023, p. 259 ss.

15 FORLIVESI, M., «Le politiche del lavoro a sostegno delle grandi transizioni», en *Rivista economica del Mezzogiorno*, 2021, p. 648.

16 DI CARLUCCIO, C. y ESPOSITO, M., «Attivazione, inclusione e condizionalità ai tempi del PNRR», en *Lavoro e Diritto*, 2023, p. 286.

ponibilidad es también el principal requisito para obtener la condición de desempleado¹⁷. El objetivo de la entrevista con el operador del servicio de empleo es elaborar el perfil funcional a la firma del contrato de servicios (artículo 20, párrafo 1)¹⁸. En particular, el contrato de servicios concreta las iniciativas encaminadas a promover una búsqueda activa de empleo y el calendario. Además, en el contrato de servicio, el usuario especifica su voluntad de participar en iniciativas de capacitación y, sobre todo, de aceptar ofertas de trabajo adecuadas (artículo 20, párrafo 3, Decreto Legislativo n° 150/2015)¹⁹. Con base en los resultados de la entrevista, el desocupado firma un contrato de servicios y es asignado a una de los cinco ejes del GOL.

De hecho, el GOL prevé cinco vías diferenciadas para promover la empleabilidad: la inserción laboral, diseñada para quienes son más fácilmente empleables, comprende actividades de formación ligera, actividades de orientación e intermediación; el curso de actualización (*upskilling*) prevé una formación de corta duración con un contenido profesionalizador para aquellos que sólo necesitan actualizar sus competencias; la recualificación (*reskilling*) está diseñada para aquellos que tienen que reconstruir su perfil profesional para encontrar un trabajo; el «trabajo e inclusión», se orienta a perfiles con desventajas sociales, requiere una actuación conjunta con los servicios educativos, sanitarios y sociales locales para superar obstáculos de diversa índole; finalmente, la «deslocalización colectiva» interviene frente a situaciones de crisis empresarial²⁰.

El programa GOL está orientado a la programación por resultados (el mecanismo de financiamiento del PNRR está parametrizado en relación al logro de objetivos) y tiene como objetivo homogeneizar los servicios en todo el territorio nacional, concentrando los recursos en los más vulnerables y personalizando las intervenciones. El objetivo es desarrollar habilidades analíticas para predecir las tendencias del mercado laboral y los nuevos requisitos de habilidades. Para lograr estos objetivos, se pretende establecer una cooperación entre los sistemas público y privado²¹.

Al 31 de marzo de 2023, el programa GOL tenía más de un millón de beneficiarios. Algo más del 50 % de los beneficiarios están incluidos en la ruta 1, que tiene como objetivo principal ayudar a reintegrarse en el mercado laboral. El porcentaje restante de beneficiarios se distribuye principalmente entre la vía 2, de actualización (26,3 %) y la vía 3, de recualificación (19,3 %). Solo el 3,6 % de los beneficiarios se han incluido en la ruta 4, que combina la ayuda en la búsqueda de empleo y la inclusión social. Es útil subrayar que el 55,5 % de los beneficiarios son mujeres; 26,1 % jóvenes y 18,1 % mayores de 55 años²².

La meta del GOL es conseguir involucrar hasta finales de 2025 a 3 millones de beneficiarios, de los cuales el 75 % son mujeres, personas desempleadas, menores de 30 años y mayores de 55 años. Debe especificar que con el GOL el desempleado beneficiario de presta-

17 SARTORI, A., «La condizionalità tra coercizione ed empowerment del disoccupato», en *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 2022, p. 745.

18 SARTORI, A., «La condizionalità tra coercizione ed empowerment del disoccupato», cit., p. 749.

19 SARTORI, A., «La condizionalità tra coercizione ed empowerment del disoccupato», cit., p. 754.

20 CAVALCA, G., «Le politiche del lavoro nel Pnrr: urgenza, ambizioni e rischi», en *Autonomie locali e servizi sociali*, 2022, p. 295; FORLIVESI, M., «Le politiche del lavoro a sostegno delle grandi transizioni», cit., p. 648.

21 FORLIVESI, M., «Le politiche del lavoro a sostegno delle grandi transizioni», cit., p. 648.

22 Seguimiento de notas GOL www.anpal.gov.it.

ciones por desempleo o ingresos de ciudadanía debe participar activamente en proyectos de orientación y formación, si no quiere perder el apoyo económico²³.

3. Condicionalidad

La «condicionalidad»²⁴ es el hilo conductor que une las políticas laborales activas con las pasivas²⁵, de protección económica frente a situaciones de desempleo. Ciertamente, tal exigencia no ha sido una novedad introducida con las medidas de implementación del PNRR, pues está presente desde hace tiempo en nuestro ordenamiento jurídico²⁶. Sin embargo, con el programa GOL, la condicionalidad pretende «cambiar de apariencia» y pasar de ser concebida como una medida «punitiva», a constituir un medio para potenciar la profesionalidad y empleabilidad del trabajador²⁷. Con la condicionalidad, se desea promover la idea de que el beneficiario de políticas de empleo activas y pasivas, al ser destinatario de una oferta personalizada de servicios, debe colaborar con el Estado para impulsar su reinserción al mundo del trabajo²⁸. En particular, como subraya la doctrina, la condicionalidad implica la reinserción social y laboral del individuo a través de un sistema de incentivos positivos y negativos, a través de la remodelación de derechos y obligaciones frente al Estado²⁹. En este sentido, por un lado, el Estado se compromete a ofrecer una serie de servicios y promover actuaciones pensadas para la persona, encaminadas a favorecer su inserción laboral y la obtención de una renta económica para los desempleados³⁰. Por otra parte, el destinatario se compromete a participar, a buscar activamente oportunidades de trabajo y a aceptar la oferta de trabajo adecuada que se le pueda ofrecer³¹. Por tanto, es importante definir qué se entiende por adecuación de la oferta de trabajo, porque nos permite desligar la condicionalidad de una lógica punitiva y acercarla a una lógica promocional del crecimiento profesional del beneficiario³².

De conformidad con el art. 25 del Decreto Legislativo n. 150/2015, la adecuación de la oferta se determina sobre la base de 4 principios: coherencia entre la oferta de trabajo y la

-
- 23 CAVALCA, G., «Le politiche del lavoro nel Pnrr: urgenza, ambizioni e rischi», cit., p. 296.
- 24 Artículo 21, párrafo 7, Decreto Legislativo n. 150/2015, modificado por el *Decreto Legislativo* n.º 185/2016.
- 25 Corazza, L., «Il principio di condizionalità (al tempo della crisi)», en *Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 2013, p. 493; DI CARLUCCIO, C. y ESPOSITO, M., «Attivazione, inclusione e condizionalità ai tempi del PNRR», cit., p. 283.
- 26 SARTORI, A., «La condizionalità tra coercizione ed empowerment del disoccupato», cit., p. 736; Varese, P.A., «La protezione sociale del lavoratore tra sostegni al reddito e politiche attive», en *Diritti lavoro Mercati*, 2014, p. 513.
- 27 Bozzao, P., «L'intermediazione del lavoro nel programma GOL», cit., p. 269.
- 28 GARBUO, C., «Politiche del lavoro e condizionalità», *Giappichelli*, Torino, 2021, p. 128. En el mismo sentido: Luciani, M., «Radici e conseguenze della scelta costituzionale di fondare la Repubblica democratica sul lavoro», en *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2010, p. 637.
- 29 SARTORI, A., «Le reti nel mercato del lavoro: alcune esperienze europee», en GOTTARDI, D. y BAZZANI, T. (editado por), *Il coordinamento degli attori del mercato del lavoro*, ESI, Napoli, 2015, p. 101.
- 30 SARTORI, A., «La condizionalità tra coercizione ed empowerment del disoccupato», cit., p. 737.
- 31 En opinión de SARTORI, A., «La condizionalità tra coercizione ed empowerment del disoccupato», cit., p. 738, la condicionalidad se inscribe en una lógica de *do ut des*, o *do ut facias*. Este enfoque, en particular, tiene como objetivo prevenir el comportamiento oportunista de los destinatarios.
- 32 SARTORI, A., «La condizionalità tra coercizione ed empowerment del disoccupato», cit., p. 757.

experiencia y competencias adquiridas por el desempleado; distancia del lugar de trabajo al domicilio del desempleado y tiempos de viaje en transporte público (en general, hasta 50 km de distancia del domicilio del trabajador y 80 minutos de duración del viaje en transporte público, aunque se incrementa si el trabajador ha estado desempleado durante al menos 12 meses a los 80 km de distancia y 100 minutos de desplazamiento en transporte público y se reduce, si no se puede llegar al lugar en transporte público, las distancias se consideran reducidas en un 30 %); duración del período de desempleo; importe de la remuneración de la oferta de trabajo que debe exceder de la prestación percibida en el último mes, al menos en un 20 %³³.

Otros parámetros fueron modulados en relación con la duración del período de desempleo, en aplicación del mismo art. 25 del Decreto Legislativo n. 150/2015, con cierto retraso por el Decreto del Ministerio de Trabajo del 10 de abril de 2018, n. 42. Se distinguen tres tramos, de 0 a 6 meses; de 6 a 12 meses; de más de 12 meses). En concreto, se exige a los desempleados de larga duración una mayor flexibilidad profesional y geográfica (art. 4, apartados 3-5; art. 6, apartados 1-2). En cambio, el tipo de contrato adecuado es independiente del período de desempleo. Puede ser un contrato indefinido o de duración determinada, siempre que no sea inferior a 3 meses, y a tiempo completo o parcial, siempre que la jornada laboral sea al menos igual al 80 % de la que se hacía anteriormente. Además, a los efectos de evaluar la adecuación de la oferta de trabajo, el salario no podrá ser inferior al salario mínimo establecido en los convenios colectivos estipulados por los sindicatos representativos de conformidad con el art. 51 del Decreto Legislativo n. 81/2015 (art. 5)³⁴.

La no aceptación de una oferta de trabajo adecuada conduce, en un primer momento, a la reducción de la prestación y, posteriormente, a la pérdida de la condición de desempleado³⁵. Además, en esta última hipótesis, el usuario deberá esperar dos meses para poder iniciar un nuevo registro (artículo 21, párrafos 7 y 9, Decreto Legislativo n.º 150/2015)³⁶. La falta de comunicación del cambio en la situación de los ingresos u otra información relevante a efectos de la percepción de la prestación también conlleva la revocación o reducción de la prestación y es sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años³⁷.

En cuanto a la condicionalidad, se ha cuestionado si las disposiciones que la desarrollan entran dentro de los límites que permite el respeto a la persona humana y, en particular, si son legítimas las disposiciones legislativas que obligan a aceptar una oferta equitativa³⁸. No se

33 DI CARLUCCIO, C. y ESPOSITO, M., «Attivazione, inclusione e condizionalità ai tempi del PNRR», cit., p. 291; SARTORI, A., «La condizionalità tra coercizione ed empowerment del disoccupato», cit., pp. 757-758.

34 SARTORI, A., «La condizionalità tra coercizione ed empowerment del disoccupato», cit., p. 759.

35 Si la oferta de trabajo no cumple con los parámetros para ser definida como congruente, la negativa puede considerarse justificada (SARTORI, A., «La condizionalità tra coercizione ed empowerment del disoccupato», cit., p. 744).

36 SARTORI, A., «La condizionalità tra coercizione ed empowerment del disoccupato», cit., p. 765, habla del «brazo armado» de la condicionalidad.

37 DI CARLUCCIO, C., ESPOSITO, M., «Attivazione, inclusione e condizionalità ai tempi del PNRR», cit., p. 297.

38 GARBUIO, C., «Politiche del lavoro e condizionalità», cit., p. 134.

puede ocultar que chocan, en esta situación el derecho³⁹ y el deber de trabajar y que la libre elección de profesión se opone a las necesidades financieras del Estado⁴⁰.

En la doctrina se ha subrayado que en la Constitución italiana se consagra que la República se funda en el trabajo, pero un trabajo que casa con el proyecto de vida de todos y realiza su especificidad⁴¹. Incluso según el Tribunal Constitucional, el trabajo se configura como un derecho fundamental a la libertad de la persona humana, que se expresa en la elección y en la forma en que se realiza el trabajo⁴².

En este sentido, la doctrina espera un cambio en la condicionalidad que debe volverse cada vez más «antropocéntrica»⁴³, a fin de «humanizar el mercado»⁴⁴. Al mismo tiempo, el derecho al trabajo se concebiría en términos de *libertas* y no *necessitas* y se promovería la libertad y no la sujeción a la dominación⁴⁵.

II. PROTECCIONES ESPECIALES PARA CIERTAS CATEGORÍAS DE TRABAJADORES: DISCAPACITADOS Y COLOCACIÓN OBLIGATORIA

Se ha subrayado anteriormente que, en general, el empleador puede elegir libremente al trabajador a contratar. Sin embargo, algunas empresas, en función de sus características (que veremos), están obligadas a contratar cuotas de trabajadores merecedores de una protección especial (las denominadas cuotas de reserva).

La cuota de reserva de puestos de trabajo afecta principalmente a los trabajadores con discapacidad (Ley n. 68/1999 y artículos 1-13 del Decreto Legislativo n. 151/2015). Esta obli-

39 Artículo 4 de la Constitución.

40 TOPO, A., «Obbligo di lavorare e libertà di lavoro: quando lavorare è un dovere «sociale»», en BROLLO, M. Y CESTER, C. y MENGHINI, L. (editado por), *Legalità e rapporti di lavoro: incentivi e sanzioni*, Edizioni Università di Trieste, Trieste, 2016, p. 187. Además Mortati, C., «Il lavoro nella Costituzione», en *Diritto del Lavoro*, 1954, publicado de nuevo en GAETA, L. (editado por), COSTANTINO MORTATI e «Il lavoro nella Costituzione»: una rilettura, Giuffrè, Milano, 2005, p. 21, recuerda que el art. 4 de la Constitución vincula el deber de trabajar a la libre elección de cada uno de seguir sus propias inclinaciones.

41 GARBUIO, C., «Politiche del lavoro e condizionalità», cit., p. 135. En el mismo sentido: ALAIMO, A., «Il diritto sociale al lavoro nei mercati integrati: i servizi per l'impiego tra regolazione comunitaria e nazionale», *Giappichelli*, Torino, 2009, p. 26.

42 Juicio Corte costituzionale n. 45/1965.

43 SARTORI, A., «La condizionalità tra coercizione ed empowerment del disoccupato», cit., p. 757; GARBUIO, C., «Politiche del lavoro e condizionalità», cit., p. 143.

44 GARBUIO, C., «Politiche del lavoro e condizionalità», cit., p. 148.

45 PERULLI, A., «Per una filosofia politica del diritto del lavoro: neo-repubblicanesimo e libertà sociale», en *Lavoro e Diritto*, 2020, p. 776.

gación de reserva se aplica a las empresas con más de 15 empleados, excepto las empresas que trabajan en el sector de la construcción (en particular en las obras de construcción), el personal involucrado en el transporte aéreo y marítimo y la minería (en particular para las tareas a realizar bajo tierra)⁴⁶. Los empleadores que contratan personal en varias unidades operativas ubicadas en todo el país pueden destinar a un número de trabajadores discapacitados superior al umbral legal a una unidad de producción y compensar con otras unidades de producción.

El número de personas con discapacidad que es necesario contratar varía en función del número de trabajadores empleados por toda la empresa (no se hace referencia exclusivamente a la unidad de producción individual). Para determinar el umbral de trabajadores ocupados, se computan todos los trabajadores contratados en régimen de subordinación (si son a tiempo parcial, se computan por cuotas en función de las horas efectivamente trabajadas). Para las empresas que emplean de 15 a 35 empleados, existe la obligación de contratar a un trabajador con discapacidad; para las empresas que tienen entre 36 y 50 empleados, existe la obligación de contratar a dos trabajadores discapacitados; finalmente, para las empresas con más de 51 empleados existe la obligación de emplear trabajadores con discapacidad por una cuota igual al 7 %.

A los efectos de la regulación de la colocación obligatoria, se consideran personas con discapacidad: las personas en edad de trabajar con deficiencias físicas, psíquicas, sensoriales o intelectuales que supongan una reducción de la capacidad laboral superior al 45 %; ciegos o sordomudos; inválidos de guerra, civiles de guerra; trabajadores que hayan quedado incapacitados para el desempeño de sus funciones a causa de un accidente o enfermedad con origen fuera del trabajo con una reducción de la capacidad para el trabajo superior al 60 % o un accidente de trabajo o enfermedad profesional con una reducción de la capacidad para el trabajo superior al 33 %.

El empleador puede contratar trabajadores discapacitados fuera de los procedimientos de colocación obligatoria y solicitar que se incluyan en la cuota de reserva, siempre que tengan una invalidez civil superior al 60 % (o si es consecuencia de un accidente de trabajo superior al 33 %) y que se consideren capacitados para la tarea a la que están asignados. La obligación surge cuando la empresa supera el respectivo umbral de empleo. En concreto, en los 60 días siguientes a aquel en que se alcanzó el umbral de empleo, el empleador debe presentar una solicitud de empleo obligatoria ante las oficinas competentes.

La contratación de personas con discapacidad puede realizarse directamente por cuenta del empleador o mediante convenios. De esta última manera, el empleador puede cumplir la obligación de emplear a los discapacitados mediante la celebración de acuerdos especiales con las estructuras públicas competentes. La firma del convenio permite pactar tiempos y modalidades de contratación más flexibles. Puede existir otro tipo de convenio, en virtud del cual se autoriza a la persona con discapacidad, formalmente empleada por el empresario, a

46 Hay una exención parcial para el empleador que realiza una actividad agotadora, peligrosa o que tiene métodos particulares de desempeño que no son compatibles con las condiciones derivadas de la incapacidad (estas condiciones deben ser probadas por el empleador). El porcentaje máximo de exención es del 60 % de la cuota de reserva. A cambio, las empresas deberán abonar al Fondo Regional para el Empleo de Minusválidos una cuota de exención por cada trabajador desempleado de unos 40 € por todos los días laborables.

desarrollar su actividad dentro de una cooperativa social o con un profesional discapacitado dispuesto a acogerlo. A cambio, el empleador se compromete a garantizar a la organización de acogida órdenes de trabajo que permitan cobrar al trabajador.

Quedan excluidos de participar en los procedimientos de adjudicación de concesiones y contratos los empresarios que no presenten la certificación que acredite el cumplimiento de las normas que rigen el empleo de personas con discapacidad o que no autocertifiquen su cumplimiento.

Las sanciones previstas en caso de incumplimiento de esta obligación de contratación consisten en multas administrativas de aproximadamente 150 € diarios por cada persona con discapacidad que no sea contratada y el trabajador puede solicitar una indemnización por daños y perjuicios.

Recientemente, el art. 28 del Decreto Legislativo n. 48/2023 con el fin de potenciar y fomentar las capacidades profesionales de los jóvenes con discapacidad y su implicación directa en las distintas actividades productivas e iniciativas empresariales, también ha previsto una contribución para los empresarios por cada persona con discapacidad contratada con carácter permanente entre el 1 de agosto de 2022 y 31 de diciembre de 2023.

III. JÓVENES, VIEJOS Y NUEVOS INCENTIVOS

En Italia existen incentivos para la contratación de jóvenes desde hace algún tiempo (art. 1 l. n. 205/2017 y art. 1 l. n. 178/2020). En particular, los empresarios y no empresarios que contraten a jóvenes de hasta 35 años (hasta los treinta y seis años) con un contrato de trabajo indefinido distinto del de aprendizaje (que goce de autonomía propia a la que se refiere más adelante en § III.1)⁴⁷ tienen derecho, dentro de los límites de los recursos asignados, a una exención fiscal (la llamada exención para el empleo estable de jóvenes). No tienen derecho a ella si el trabajador está clasificado en la categoría de gerentes o si ha existido una relación laboral anterior por tiempo indefinido con el mismo empleador (salvo en el caso en que la relación anterior haya sido de aprendizaje o trabajo intermitente). Tampoco cuando la empresa haya procedido, en los 6 meses anteriores a la contratación, o proceda, en los 9 meses siguientes a la misma, a despidos por causas objetivas⁴⁸ o colectivas justificadas, respecto de puestos de trabajo de la misma categoría profesional que los referidos a la contratación y en la misma unidad de producción. El empleador puede beneficiarse del incentivo incluso si procede a la contratación en cumplimiento de una obligación, como, por ejemplo, la de trabajadores con discapacidad.

47 Es interesante resaltar que este incentivo sigue al trabajador, es decir, si la persona a quien se ha hecho uso parcial de la exención es posteriormente contratada en forma permanente por otro empleador, se le reconoce el beneficio a este último por el tiempo que resta para alcanzar la totalidad usar.

48 Razones objetivas pertenecientes a la esfera del empleador, es decir, la actividad productiva, la organización del trabajo y su funcionamiento regular (art. 3, Ley n° 604/1966).

También se incentiva la transformación en contrato indefinido de un contrato de duración determinada anterior. No se disfruta del beneficio si, tras un expediente de la inspección, se reclasifica el contrato de colaboración o trabajo por cuenta propia concertado como relación laboral.

El incentivo se extiende por un período máximo de 36 meses desde la fecha de contratación⁴⁹ y consiste en la exención del pago del 100 % del total de las cotizaciones a la seguridad social a cargo del empleador, hasta un límite máximo de 8.000 € anuales por trabajador contratado. En el caso de trabajo a tiempo parcial, el límite se reduce proporcionalmente.

Si el empleador despide al trabajador cuyo empleo le da derecho a la exención por causas objetivas justificadas, perderá el derecho y deberá reintegrar el importe que haya aplicado.

El artículo 27 del Decreto Legislativo n° 48/2023 introduce un nuevo incentivo ad hoc para los empresarios que contratarán en 2023 a jóvenes menores de 30 años que no estén trabajando y no estén incluidos en cursos de estudio o formación (los denominados «Nini» o «Neet»), siempre que estén inscritos en el Programa Operativo Nacional Iniciativa de Empleo Juvenil. El incentivo, con una vigencia de 12 meses y equivalente al 60 % del salario bruto mensual imponible para efectos de la seguridad social, se reconocerá para los contratos indefinidos y podrá combinarse con el incentivo para la contratación de jóvenes menores de 36 años y con otras exenciones o reducciones en las tarifas ya previstas por otras disposiciones. En este último caso, el incentivo «Neet» bajará al 20 % del salario bruto mensual, por cada joven contratado.

En cuanto al intento de estimular el empleo de los jóvenes, (de conformidad con el artículo 1 de la Ley n° 205/2017) los empleadores que contraten estudiantes con contratos indefinidos tienen derecho, dentro de los límites de los recursos asignados, a una bonificación en las cuotas de las cotizaciones a la seguridad social pagadas por la empresa hasta un límite máximo de 3.000 € anuales por trabajador contratado. El incentivo no puede combinarse con otras exenciones o reducciones en las contribuciones y no se aplica a las relaciones de trabajo doméstico o de aprendizaje. La bonificación se concede a los empresarios que contraten dentro de los seis meses siguientes a la adquisición del título, a estudiantes que hayan realizado alternancia de actividades escolares, laborales o periodos de aprendizaje para la adquisición del título profesional con el mismo empresario.

También se incentiva la contratación de indefinida de jóvenes de hasta 35 años que sean padres o tutores de menores, ocupados anteriormente con un contrato «precario». A estos efectos, se consideran «precarios» el contrato de duración determinada y el contrato autónomo económicamente dependiente.

Se incentiva tanto la contratación con carácter indefinido (a tiempo completo o parcial) como la transformación en contrato indefinido y que al momento de la contratación se encuentre inscrito en el base de datos para el empleo de padres jóvenes.

49 La exención de cotización se amplía a 48 meses a los empresarios que contraten en centros de producción ubicados en el sur de Italia (Abruzos, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria y Cerdeña).

El beneficio a favor de la empresa es de 5.000 € por cada contratación con un límite de 5 contrataciones por única empresa. El incentivo se reconoce en cuotas mensuales que no superen el salario devengado del trabajador y puede combinarse con otros incentivos.

1. La disciplina del aprendizaje

Entre las medidas de política activa dirigidas al empleo de los jóvenes, se pueden mencionar los contratos de aprendizaje⁵⁰. Es un contrato de trabajo indefinido que tiene como objetivo la formación y el fomento del empleo de los jóvenes⁵¹.

En el ordenamiento jurídico italiano existen cuatro tipos de aprendizaje. El primero es el aprendizaje para la adquisición de una titulación o un título profesional o de educación secundaria superior, destinado a jóvenes de entre 15 y 25 años sin titulación. Por las horas de formación realizadas en la institución formadora, el empleador no tiene obligación de pago. Por el contrario, por las horas de formación que el empleador está obligado a realizar, se paga al trabajador un salario equivalente al 10 % del que le correspondería.

El segundo es el aprendizaje profesionalizador, dirigido a jóvenes de entre 18 y 29 años que quieran adquirir una cualificación contractual. La duración del período de aprendizaje no puede exceder de tres años o, en el contexto de profesiones relacionadas con la artesanía, de cinco. En este caso, la formación externa a la empresa deberá tener una duración de 120 horas repartidas en 3 años y deberá tener por objeto la adquisición de competencias básicas y transversales. No podrá ser contratado con un contrato de aprendizaje colectivo el trabajador que ya haya realizado las mismas tareas bajo otro contrato con el mismo patrón o si el trabajador ya ha tenido un contrato de aprendizaje por una duración superior a la mitad de la estipulada en el contrato⁵².

El tercero es el aprendizaje de educación superior e investigación, para la obtención de títulos universitarios y de educación superior entre los 18 y los 29 años, que puede combinarse con programas de grado, doctorado o aprendizaje profesional. Por las horas de formación

50 Se trata de un contrato de causa mixta ya que en un mismo contrato coexisten dos perfiles, por un lado una relación laboral ordinaria por tiempo indefinido y por otro una relación formativa por tiempo determinado. A cambio de la obligación laboral del trabajador, el empleador se compromete a pagar salarios y capacitación. El Programa de Formación Individual es, de hecho, un elemento esencial del contrato. El curso de capacitación debe estar contenido en detalle en el PFI y este documento constituye la referencia principal a los efectos de evaluar la corrección de las obligaciones del empleador. Debe ser organizado por el instituto de formación excepto en el caso de aprendizaje profesional que debe ser organizado por el empleador y tramitarse dentro de los 30 días siguientes a la firma del contrato. Según el arte. 47, si el empleador incumple las obligaciones de formación, está obligado a pagar la diferencia entre la cotización abonada y la que le correspondería en relación con el nivel de clasificación contractual superior que habría alcanzado el trabajador al final del período de aprendizaje, con la adición de un recargo del 100 %.

51 El artículo 41 del Decreto Legislativo n. 81/2015.

52 El artículo 44 del Decreto Legislativo n. 81/2015.

realizadas en la institución formadora, el empleador no tiene obligación de pago. Por las horas de formación realizadas por el empleador, se debe al trabajador un salario equivalente al 10 % de lo que le correspondería⁵³.

La inclusión del aprendizaje en las medidas de política activa de empleo surge sobre todo en las disposiciones del artículo 47, párrafo 4, Decreto Legislativo n. 81/2015. El art. 47 establece que a los efectos de su cualificación o reciclaje profesional, es posible contratar trabajadores beneficiarios de subsidios de movilidad o prestaciones por desempleo en prácticas profesionales. En este caso, el empleador tiene derecho a un incentivo económico equivalente al 50 % del subsidio de movilidad adeudado al trabajador contratado

El incentivo para los empleadores afecta al salario y la cotización. En cuanto a la remuneración, existe la posibilidad de que el empleador pague a los aprendices una tarifa inferior⁵⁴ a la que reciben los trabajadores clasificados en el mismo nivel o pague un salario hasta dos niveles inferior al debido a los trabajadores asignados al mismo trabajo.

Las cotizaciones, por su parte, se reducen al 10 % de la tasa de cotización ordinaria del empleador. Para favorecer la estabilización de los trabajadores contratados bajo contratos de aprendizaje, el legislador dispone que estos beneficios se mantengan durante un año después de la estabilización.

2. Pasantías

Las prácticas son un ciclo formativo de alternancia entre el estudio y el trabajo, destinado a la orientación y formación profesional de los jóvenes y a mejorar la concordancia entre la oferta y la demanda de trabajo⁵⁵. La pasantía puede ser curricular (si es funcional para el logro de una cualificación formalmente reconocida)⁵⁶ o extracurricular. Para estos últimos, se prevé un acuerdo para la definición de pautas compartidas entre el Gobierno y las regiones en base a varios criterios, como, desde el punto de vista de las políticas activas, la previsión de una limitación en la activación de nuevas prácticas si no sigue una contratación de aprendices al final del período de prácticas. Esta disposición tiene por objeto evitar un uso distorsionado del instituto⁵⁷. En este sentido, cabe destacar que las prácticas no son una relación laboral, sino que deben utilizarse para facilitar la integración de los jóvenes en el mundo laboral⁵⁸. Si las prácticas se realizan de forma fraudulenta, la entidad de acogida es sancionada con una multa de 50 euros por cada becario implicado y por cada día de prácticas, sin perjuicio de la posibilidad, a instancia del becario, de reconocer la existencia de una relación laboral por el juez⁵⁹.

53 El artículo 45 del Decreto Legislativo n. 81/2015.

54 Según un porcentaje establecido por los convenios colectivos.

55 Ver también Directrices v. Nota INL 21 de marzo de 2022, n. 530.

56 Artículo 1, párrafo 720, Ley 30 de diciembre de 2021, n. 234.

57 Artículo 1, párrafo 721, Ley 30 de diciembre de 2021, n. 234.

58 De conformidad con el art. 1, párrafo 724, Ley 30 de diciembre de 2021, n. 234, también al comienzo de la pasantía, como para un empleado, la organización de acogida debe hacer una comunicación obligatoria a los organismos públicos. Y la entidad de acogida (art. 1, párrafo 725, Ley 30 de diciembre de 2021, n. 234) está obligada, frente a los aprendices (como frente a cualquier trabajador por cuenta ajena), por su cuenta y cargo, a respetar plenamente las normas de seguridad y salud.

59 Artículo 1, párrafo 723, Ley 30 de diciembre de 2021, n. 234

IV. PNRR Y UNA NUEVA PERSPECTIVA DE GÉNERO (CERTIFICACIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPRENDIMIENTO FEMENINO)

En Italia, los datos sobre el empleo femenino ciertamente no son alentadores. De hecho, la tasa de empleo de las mujeres es del 43,6 % frente a una media europea del 54,1 % y la brecha aumenta aún más en el caso de mujeres con hijos⁶⁰. Una diferencia mucho más marcada que la de los hombres, donde la diferencia entre Italia (60,3 %) y el resto de países de la UE (64,7 %) es de tan solo cuatro puntos porcentuales.

Uno de los objetivos del PNRR es aumentar el empleo femenino en un promedio del 4 % en toda Italia y del 5,5 % en el Sur⁶¹. En particular, los instrumentos implementados son la certificación de igualdad de género y el fondo para el emprendimiento.

La certificación de la igualdad de género se introdujo con el art. 46 bis⁶² del Decreto Legislativo n. 198/2006 (denominado Código de Igualdad de Oportunidades). El objetivo de este último es certificar las medidas puestas en marcha por los empresarios para reducir la desigualdad de género en relación con la posibilidad de hacer carrera en la empresa, igual salario para iguales funciones y la protección de la licencia por maternidad⁶³.

A estos efectos, los parámetros mínimos para la obtención de la certificación son los establecidos en la práctica de referencia UNI 125:2022. Este último, denominado Directrices sobre el sistema de gestión para la igualdad de género, prevé la adopción de KPI (Key Performance Indicators) específicos, divididos en seis áreas y que contemplan una serie de variables relacionadas con la igualdad de género. Las seis áreas a analizar son: cultura y estrategia; gobernanza; procesos de Recursos Humanos; oportunidades de crecimiento e inclusión de la mujer en la empresa; paridad salarial por género; la protección de la paternidad y la conciliación de la vida laboral y familiar.

La Práctica UNI 125:2022, sobre la base de los indicadores, asigna puntuaciones de acuerdo con la presencia de procedimientos empresariales e intervenciones de capacitación para contrarrestar los estereotipos de género⁶⁴; el desarrollo de objetivos de igualdad en el gobierno corporativo⁶⁵; políticas de oportunidad de carrera que tengan en cuenta la igualdad de género⁶⁶; regreso al trabajo después de la licencia de maternidad; de políticas dirigidas a

60 <https://www.confcommercio.it/-/comunicato-67-2023-occupazione-femminile>

61 CAVALCA, G., «Le politiche del lavoro nel Pnrr: urgenza, ambizioni e rischi», cit., p. 302.

62 Introducido por la Ley n° 162 de 5 de noviembre de 2021.

63 ZAPPALÀ, L., «La parità di genere al tempo del PNRR: tra trasparenza, certificazione e misure premiali», en *Lavoro Diritti Europa*, 2022, p. 10.

64 Indicadores del área «Cultura y estrategia», punto 5.2.

65 Indicadores del área «Gobernanza», punto 5.3.

66 Indicadores del área «Oportunidades de crecimiento e inclusión de la mujer en la empresa», punto 5.5.

prevenir episodios de acoso o *mobbing*⁶⁷; de procesos que favorezcan la igualdad salarial entre los distintos géneros por igual trabajo⁶⁸; la presencia de políticas corporativas que faciliten la conciliación de la vida personal y laboral⁶⁹.

Al atribuir la certificación, la Práctica distingue a las empresas en cuatro grupos diferentes, organizados en función del tamaño: microempresas (que emplean entre 1 y 9 empleados), pequeñas empresas (que emplean entre 10 y 49 empleados), medianas empresas (que emplean entre 50 y 249 empleados), grandes empresas (que emplean a más de 250). De esta manera la certificación se calibra sobre el tamaño de la empresa⁷⁰.

La lógica que promueve la certificación de la igualdad de género es gratificante. En este sentido, el art. 5, párrafo 1 y 2, de la Ley n.º 162 de 2021 preveía para las empresas en posesión de la certificación una bonificación de cotización no superior al 1 % del total de cotizaciones a la seguridad social dentro del límite de 50.000 euros anuales; la atribución de una puntuación de recompensa en la evaluación de la atribución de fondos europeos (párrafo 3)⁷¹; prioridad en la adjudicación de contrato público (artículos 93, párrafo 7, y 95, párrafo 13, decreto legislativo n. 50 de 2016 modificado por el art. 34, del decreto legislativo 30 de abril de 2022, n. 36, convertido con algunas modificaciones por Ley 29 junio 2022, n. 79)⁷².

Por el momento, la certificación de género no se ha introducido como una obligación para las empresas, sino que es una regulación de *soft law*, con una lógica de incentivos/premios⁷³.

El Fondo Impresa Donna es un incentivo nacional para apoyar la creación y desarrollo de empresas de mujeres. Los recursos del Fondo Impresa Donna se concretan en: aportes no reembolsables para la puesta en marcha de empresas de mujeres; préstamos sin interés o subsidiados; cursos de asistencia en marketing y comunicación; inversiones en el capital de pequeñas y medianas empresas innovadoras que operan en sectores estratégicos nacionales.

El Fondo Impresa Donna está destinado a cuatro categorías de beneficiarios: cooperativas y sociedades con al menos un 60 % de socias mujeres (siempre que los representantes legales o directores nunca hayan sido condenados con sentencia firme por delitos que constituyan causa de exclusión de la contratación); sociedad de capital social con acciones y miembros del Consejo de Administración de al menos dos tercios de mujeres (también en este caso siempre que no exista condena firme por delitos de exclusión de la contratación pública); las empresas

67 Indicadores del área «Procesos de Recursos Humanos», punto 5.4.

68 Área de indicadores «Equidad retributiva por género», punto 5.6.

69 Indicadores del área «Protección de la paternidad y conciliación», punto 5.7. Sobre indicadores: ZAPPALÀ, L., «La parità di genere al tempo del PNRR: tra trasparenza, certificazione e misure premiali», cit., p. 11.

70 Garofalo, D., «Gli interventi sul mercato del lavoro nel prisma del PNRR», en *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2022, p. 132.

71 ZAPPALÀ, L., «La parità di genere al tempo del PNRR: tra trasparenza, certificazione e misure premiali», cit., p. 12.

72 ZAPPALÀ, L., «La parità di genere al tempo del PNRR: tra trasparenza, certificazione e misure premiali», cit., pp. 12-13.

73 CAVALCA, G., «Le politiche del lavoro nel Pnrr: urgenza, ambizioni e rischi», cit., p. 303. En este sentido, el mecanismo es similar al del nudge o «empuje suave». Ver sobre el tema: THALER, R. H. y SUNSTEIN, C.R., «Nudge. La spinta gentile», *Feltrinelli*, Bologna, 2014.

unipersonales cuyo titular sea mujer y que no haya sido condenada por delitos que constituyan causa de exclusión de los contratos; trabajadores por cuenta propia que abran el CIF dentro de los 60 días siguientes a la comunicación positiva de la valoración de la solicitud⁷⁴.

Pueden acceder al incentivo las empresas que produzcan bienes en los sectores de la industria, la artesanía y la transformación de productos agrícolas, la prestación de servicios, el comercio y el turismo. Por otro lado, quedan excluidas del préstamo las empresas que operen en sectores relacionados con la producción primaria de productos agrícolas, pesqueros, acuícolas y forestales. Los gastos que pueden soportarse a través de los préstamos vinculados al fondo se relacionan con activos fijos tangibles (maquinaria, planta, equipo, obras), reestructuración, activos fijos intangibles (software, patentes, licencias, marcas) y contratación de empleados. El fondo, para junio de 2026, tiene como objetivo financiar 2400 empresas⁷⁵.

V. POLÍTICAS LABORALES ACTIVAS Y TRABAJO DE CAPACITACIÓN CONSTANTE: PLAN NACIONAL DE NUEVAS HABILIDADES (PIANO NAZIONALE NUOVE COMPETENZE - PNNC)

En conclusión, destaca un cambio de rumbo del ordenamiento jurídico a través de la introducción de políticas activas. El reconocimiento del cambio en el mercado laboral y de la necesidad de actualización de los conocimientos y habilidades que los trabajadores deben poseer para seguir siendo atractivos en el mercado laboral ha implicado un cambio de orientación de las políticas activas en Italia. No solo para permitir que los desempleados obtengan rentas económicas durante las transiciones al empleo y para ayudarles a encontrar un nuevo trabajo, sino también en el sentido de ofrecer oportunidades de actualización y reciclaje profesional mientras se mantiene una relación laboral. En este sentido, se creó el Plan Nacional de Nuevas Competencias como una herramienta de formación dirigida a los ocupados para fomentar el aumento de la productividad y la inversión en tecnología por parte de las empresas, adaptando los conocimientos y competencias de los trabajadores a la innovación organizativa⁷⁶. El Plan está dirigido a potenciar la oferta de formación profesional y, por tanto, las oportunidades de mejora del grado de empleabilidad de los trabajadores y, en especial, de aquellos caracterizados por un bajo nivel de cualificación o su obsolescencia. La inversión en las competencias profesionales de los trabajadores (tanto en términos de *upskilling* como de recualificación), además de ser un objetivo primordial de la Unión Europea, debe considerarse una intervención imprescindible para la mejora de nuestro mercado laboral⁷⁷. La interrelación de los servicios de empleo y las actividades de formación parece, por tanto, fundamental para reducir la tasa de desempleo.

74 <https://www.mimit.gov.it/it/incentivi/fondo-a-sostegno-dell-impresa-femminile>

75 CAVALCA, G., «Le politiche del lavoro nel Pnrr: urgenza, ambizioni e rischi», cit., p. 302.

76 CAVALCA, G., «Le politiche del lavoro nel Pnrr: urgenza, ambizioni e rischi», cit., p. 299.

77 FORLIVESI, M., «Le politiche del lavoro a sostegno delle grandi transizioni», cit., p. 653.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- ALAIMO, A., «Il diritto sociale al lavoro nei mercati integrati: i servizi per l'impiego tra regolazione comunitaria e nazionale», *Giappichelli*, Torino, 2009.
- BOZZAO, P., «L'intermediazione del lavoro nel programma GOL», en *Lavoro e Diritto*, 2023, p. 259 y ss.
- CAVALCA, G., «Le politiche del lavoro nel Pnrr: urgenza, ambizioni e rischi», en *Autonomie locali e servizi sociali*, 2022, p. 291 y ss.
- CORAZZA, L., «Il principio di condizionalità (al tempo della crisi)», en *Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 2013, p. 493 y ss.
- DI CARLUCCIO, C. y ESPOSITO, M., «Attivazione, inclusione e condizionalità ai tempi del PNRR», en *Lavoro e Diritto*, 2023, p. 279 y ss.
- FORLIVESI, M., «Le politiche del lavoro a sostegno delle grandi transizioni», en *Rivista economica del Mezzogiorno*, 2021, p. 621 y ss.
- GARBUIO, C., «Politiche del lavoro e condizionalità», *Giappichelli*, Torino, 2021.
- GAROFALO, D., «Gli interventi sul mercato del lavoro nel prisma del PNRR», en *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2022, p. 114 y ss.
- LUCIANI, M., «Radici e conseguenze della scelta costituzionale di fondare la Repubblica democratica sul lavoro», en *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2010, p. 637 y ss.
- MORTATI, C., «Il lavoro nella Costituzione, in *Diritto del Lavoro*», 1954, publicado de nuevo en GAETA, L. (editado por), *Costantino Mortati e «Il lavoro nella Costituzione»: una rilettura*, Giuffrè, Milano, 2005, p. 21 y ss.
- PERULLI, A., «Per una filosofia politica del diritto del lavoro: neo-republicanesimo e libertà sociale», en *Lavoro e Diritto*, 2020, p. 776 y ss.
- SARTORI, A., «La condizionalità tra coercizione ed empowerment del disoccupato», en *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 2022, p. 735 y ss.
- SARTORI, A., «Le reti nel mercato del lavoro: alcune esperienze europee», en GOTTARDI, D. y BAZZANI, T. (editado por), *Il coordinamento degli attori del mercato del lavoro*, ESI, Napoli, 2015, p. 101 y ss.
- THALER, R. H. y SUNSTEIN, C.R., «Nudge. La spinta gentile», *Feltrinelli*, Bologna, 2014.
- TOPO, A., «Obbligo di lavorare e libertà di lavoro: quando lavorare è un dovere «sociale»», in BROLLO, M. y CESTER, C. y MENGHINI, L. (editado por), *Legalità e rapporti di lavoro: incentivi e sanzioni*, Edizioni Università di Trieste, Trieste, 2016, p. 187 y ss.

VARESI, P. A., «La protezione sociale del lavoratore tra sostegni al reddito e politiche attive», en *Diritti lavoro Mercati*, 2014, p. 513 y ss.

ZAPPALÀ, L., «La parità di genere al tempo del PNRR: tra trasparenza, certificazione e misure premiali», en *Lavoro Diritti Europa*, 2022, p. 1 y ss.