



Senato della Repubblica
XVIII Legislatura

Fascicolo Iter
DDL S. 1737

Disposizioni a tutela di lavoratori affetti da patologie gravi e oncologiche

18/12/2022 - 04:28

Indice

1. DDL S. 1737 - XVIII Leg.	1
1.1. Dati generali	2
1.2. Testi	3
1.2.1. Testo DDL 1737	4
1.3. Trattazione in Commissione	7
1.3.1. Sedute	8
1.3.2. Resoconti sommari	9
1.3.2.1. 11 ^a Commissione permanente (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale)	10
1.3.2.1.1. 11 ^a Commissione permanente (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale) - Seduta n. 210 (pom.) del 05/10/2020	11

1. DDL S. 1737 - XVIII Leg.

1.1. Dati generali

[collegamento al documento su www.senato.it](http://www.senato.it)

Disegni di legge
Atto Senato n. 1737
XVIII Legislatura

Disposizioni a tutela di lavoratori affetti da patologie gravi e oncologiche

Iter

6 maggio 2020: assegnato (non ancora iniziato l'esame)

Successione delle letture parlamentari

S.1737

assegnato (non ancora iniziato l'esame)

Iniziativa Parlamentare

[Anna Maria Bernini](#) ([FIBP-UDC](#))

Natura

ordinaria

Presentazione

Presentato in data **25 febbraio 2020**; annunciato nella seduta n. 195 del 25 febbraio 2020.

Classificazione TESEO

TUTELA DEI LAVORATORI , MALATI , TUMORI

Articoli

ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE (INPS) (Art.1), AZIENDE SANITARIE LOCALI (Art.1), CURE MEDICHE E CHIRURGICHE (Art.1), RETRIBUZIONE (Art.1)

Assegnazione

Assegnato alla [11^a Commissione permanente \(Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale\)](#) in **sede redigente** il 6 maggio 2020. Annuncio nella seduta n. 214 del 6 maggio 2020.

Pareri delle commissioni 1^a (Aff. costituzionali), 5^a (Bilancio), 12^a (Sanita'), Questioni regionali

1.2. Testi

1.2.1. Testo DDL 1737

[collegamento al documento su www.senato.it](http://www.senato.it)

Senato della Repubblica XVIII LEGISLATURA

N. 1737

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa della senatrice **BERNINI**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 25 FEBBRAIO 2020

Disposizioni a tutela di lavoratori affetti da patologie gravi e oncologiche

Onorevoli Senatori. - Secondo i dati diffusi sul sito del Ministero della salute ed elaborati dall'Associazione italiana di oncologia medica (AIOM) e dell'Associazione italiana registri tumori (AIRTUM), nel 2019 i nuovi casi di tumore in Italia tendono a diminuire. Sono stimate 371.000 diagnosi (196.000 uomini e 175.000 donne), erano 373.000 nel 2018: 2000 casi in meno in dodici mesi.

Quasi 3 milioni e mezzo di italiani (3.460.025, il 5,3 per cento dell'intera popolazione) vivono dopo la diagnosi di cancro, cifra in costante crescita (erano 2 milioni e 244,000 nel 2006, 2 milioni e 587.000 nel 2010, circa 3 milioni nel 2015), grazie a strumenti sempre più efficaci e alla maggiore adesione ai programmi di *screening*.

Seppure il *trend* sia in leggero miglioramento i numeri risultano essere ancora molto importanti e tuttavia, nonostante siano stati fatti importanti passi in avanti sul lato della prevenzione, lo stesso non può dirsi sulla tutela dei lavoratori del settore pubblico e privato che devono affrontare cure chemioterapiche e radioterapiche.

Nel nostro Paese ad avere il cancro in età lavorativa sono, secondo i dati AIRTUM, oltre 1 milione di persone. Un recente rapporto presentato dalla Federazione italiana delle associazioni di volontariato in oncologia (F.A.V.O.) - in collaborazione con il CENSIS - ha rilevato che in Italia 274.000 persone sono state licenziate o costrette alle dimissioni a seguito della diagnosi di tumore. Sempre secondo questa indagine circa il 78 per cento dei malati oncologici ha modificato il suo rendimento lavorativo: il 36,8 per cento ha fatto assenze, il 20,5 è stato costretto a lasciare il lavoro e il 10,2 si è dimesso o ha interrotto l'attività di lavoro autonomo.

Attualmente non esiste una normativa organica che regolamenti in modo omogeneo la fattispecie perché, al netto dell'articolo 2110 del codice civile, che detta norme di carattere generale, gran parte della disciplina è demandata ai contratti collettivi nazionali di lavoro di settore (CCNL) che prevedono che, in caso di assenza per malattia, sia garantita al lavoratore, oltre alla copertura contributiva e all'indennità di malattia, la conservazione del posto di lavoro per un determinato periodo di tempo, ovvero il periodo di comporto.

Il caso che ha visto come protagonista il giovane Steven Babbi, recentemente scomparso, ha fatto emergere in tutta la sua gravità e urgenza tale carenza normativa. Nel 2017 infatti, a causa della malattia e delle cure ad essa legate, il ragazzo superò i 180 giorni di assenza consecutivi dall'azienda dove lavorava. Come da normativa vigente quindi gli fu sospesa l'indennità di malattia da parte dell'Istituto nazionale di previdenza sociale. Solo grazie allo straordinario supporto solidaristico della proprietà aziendale, riconosciuto dal Presidente della Repubblica con il conferimento del cavalierato al merito della Repubblica italiana per i titolari dell'impresa, Babbi ha potuto continuare a percepire l'intero stipendio necessario per affrontare le cure a cui era costretto a sottoporsi.

Il presente disegno di legge si pone dunque l'obiettivo di evitare che situazioni simili a quella che ha visto protagonista, suo malgrado, Steven Babbi, possano accadere nuovamente. È compito del

legislatore dare delle risposte concrete a coloro che, per via di una grave malattia oncologica, rischiano, a causa di trattamenti ospedalieri ed ambulatoriali prolungati, di perdere il proprio posto di lavoro.

Il disegno di legge si compone di un solo articolo e stabilisce al comma 1 che ai malati oncologici che, dopo centottanta giorni di assenza continuativa dal lavoro, abbiano subito una riduzione permanente della capacità lavorativa non inferiore a due terzi, è consentito durante tutto il periodo delle cure chemioterapiche e radioterapiche di usufruire delle agevolazioni previdenziali previste dai rispettivi contratti collettivi nazionali di riferimento.

Il comma 2 stabilisce che il rinnovo delle prestazioni dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) è subordinato all'invio in forma telematica da parte del malato, o persona da lui delegata, della documentazione attestante la riduzione permanente della capacità lavorativa, nonché la dichiarazione della struttura sanitaria riportante il calendario delle prestazioni effettivamente eseguite.

Il comma 3 stabilisce che il trattamento economico, riconosciuto nel periodo di assenza per malattia successivo ai centottanta giorni di assenza continuativa dal lavoro, rispetto all'invio della prima certificazione diminuisce nel tempo secondo un sistema progressivo e bilanciato in cui l'INPS compartecipa alle spese sostenute dal datore di lavoro.

Il comma 4 stabilisce che la commissione della Azienda sanitaria locale di appartenenza del lavoratore verifica, al fine di evitare truffe come la falsa invalidità, che la documentazione fornita sia conforme a quanto stabilito dal comma 2.

Il comma 5 stabilisce che il periodo di comportamento previsto nel caso in cui il lavoratore rientri nella categoria di cui al comma 1 è aumentato fino al 48° mese per i lavoratori dipendenti pubblici e privati, nonché per i lavoratori autonomi iscritti alla gestione separata INPS che abbiano un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa.

Il comma 6 stabilisce che il lavoratore che dopo il 48° mese si trovi ancora nelle condizioni di cui al comma 1 può chiedere un'aspettativa non retribuita di ventiquattro mesi e solo al termine di questa, in caso di mancato rientro, il datore di lavoro può procedere alla richiesta licenziamento.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

1. Ai malati oncologici, che dopo centottanta giorni di assenza continuativa dal lavoro abbiano subito una riduzione permanente della capacità lavorativa non inferiore a due terzi, è consentito durante tutto il periodo delle cure chemioterapiche e radioterapiche di usufruire delle agevolazioni previdenziali previste dai rispettivi contratti collettivi nazionali di riferimento.

2. Il rinnovo delle prestazioni dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) è subordinato all'invio, in forma telematica, da parte del malato o persona da lui delegata della documentazione attestante la riduzione permanente della capacità lavorativa, nonché la dichiarazione della struttura sanitaria riportante il calendario delle prestazioni effettivamente eseguite.

3. Il trattamento economico riconosciuto nel periodo di assenza per malattia successivo ai centottanta giorni di assenza continuativa dal lavoro rispetto all'invio della prima certificazione diminuisce nel tempo secondo il seguente schema:

- a) 100 per cento della retribuzione, di cui due terzi a carico dell'INPS e un terzo a carico del datore di lavoro dal 180° giorno e fino al 360° giorno;
- b) 90 per cento della retribuzione, di cui tre quarti a carico dell'INPS e un quarto a carico del datore di lavoro dal 12° mese di assenza al 24° mese di assenza;
- c) 50 per cento della retribuzione, di cui quattro quinti a carico dell'INPS e un quinto a carico del datore di lavoro dal 24° mese fino al 48° mese di assenza.

4. La commissione della azienda sanitaria locale di appartenenza del lavoratore di cui al comma 1 verifica la documentazione di cui al comma 2.

5. Il periodo di comportamento previsto nel caso in cui il lavoratore rientri nella categoria di cui al comma 1 è aumentato fino al 48° mese per i lavoratori dipendenti pubblici e privati nonché per i lavoratori

autonomi iscritti alla gestione separata INPS che abbiano un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa.

6. Il lavoratore che dopo il 48° mese si trovi ancora nelle condizioni di cui al comma 1 può chiedere un'aspettativa non retribuita di ventiquattro mesi e solo al termine di questa, in caso di mancato rientro, il datore di lavoro può procedere alla richiesta di licenziamento.

1.3. Trattazione in Commissione

1.3.1. Sedute

[collegamento al documento su www.senato.it](http://www.senato.it)

Disegni di legge
Atto Senato n. 1737
XVIII Legislatura

Disposizioni a tutela di lavoratori affetti da patologie gravi e oncologiche

Trattazione in Commissione

Sedute di Commissione primaria

Seduta

11^a Commissione permanente (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale) (sui lavori della Commissione)

[N. 210 \(pom.\)](#)

5 ottobre 2020

1.3.2. Resoconti sommari

1.3.2.1. 11[^] Commissione permanente (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale)

1.3.2.1.1. 11ª Commissione permanente (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale) - Seduta n. 210 (pom.) del 05/10/2020

[collegamento al documento su www.senato.it](http://www.senato.it)

LAVORO PUBBLICO E PRIVATO, PREVIDENZA SOCIALE (11ª)

LUNEDÌ 5 OTTOBRE 2020

210ª Seduta

Presidenza della Presidente

[MATRISCIANO](#)

La seduta inizia alle ore 14,10.

IN SEDE CONSULTIVA

Proposta di "Linee guida per la definizione del Piano nazionale di ripresa e resilienza" (n. 572)
(Parere alle Commissioni 5a e 14a riunite. Seguito e conclusione dell'esame. Parere favorevole con osservazioni)

Prosegue l'esame, sospeso nella seduta pomeridiana del 23 settembre.

La relattrice [FEDELI](#) (PD) presenta uno schema di parere favorevole con osservazioni (il cui testo è pubblicato in allegato).

La presidente [MATRISCIANO](#) avverte che si passerà alla votazione dello schema di parere.

Il senatore [ROMEO](#) (L-SP-PSd'Az) interviene per dichiarazione di voto di astensione a nome del proprio Gruppo, constatando l'eccessiva genericità dei progetti prospettati nell'Atto in esame, correlata all'assenza di indicazioni adeguate riguardo i costi e i tempi degli interventi. Tale genericità rischia di preludere, a suo avviso, a un'ulteriore contrazione dei margini di intervento del Parlamento a vantaggio del Governo.

Il senatore [FLORIS](#) (FIBP-UDC) segnala l'eccesso di vaghezza nell'Atto in esame e nello schema di parere presentato, i quali consistono in particolar modo nell'enunciazione di numerosi obiettivi, senza indicazioni sufficienti sul piano operativo. In particolare, osservato che il complesso degli interventi che potranno essere attuati a valere sulle risorse messe a disposizione è di impatto tale da coinvolgere in maniera determinante le generazioni future, richiama l'opportunità di un'ampia condivisione tra le forze politiche nella fase progettuale. Segnala a tale proposito la centralità della questione della formazione ai fini di un effettivo potenziamento del capitale umano e, nell'auspicio di ulteriori

approfondimenti sulle questioni del lavoro e della formazione, preannuncia l'astensione del proprio Gruppo.

Il senatore [MAFFONI](#) (*FdI*) dichiara il voto di astensione del proprio Gruppo, facendo presente che l'elencazione di propositi contenuta nell'Atto in esame non è accompagnata da indicazioni precise in merito alle misure da adottare. In merito alla centralità della questione del lavoro segnala quindi l'esigenza di rinunciare all'adozione di misure di carattere assistenzialistico, risultando necessario procedere a interventi in materia di formazione, di riduzione della pressione fiscale e volti a una maggiore flessibilità, rispetto alla quale è essenziale la diminuzione del costo del lavoro. Segnala infine l'opportunità di un coinvolgimento ampio delle forze politiche nell'attività di programmazione delle misure per il rilancio.

La presidente [MATRISCIANO](#) esprime apprezzamento rispetto allo schema di parere proposto, rilevando in particolare il riferimento agli strumenti di conciliazione, da non intendersi più come politiche di genere, in quanto parte delle politiche pubbliche di *welfare*.

Verificata la presenza del numero legale per deliberare, lo schema di parere viene quindi posto in votazione, risultando approvato.

La presidente [MATRISCIANO](#) propone di conferire alla senatrice Fedeli l'incarico di comunicare personalmente il parere alle Commissioni di merito, ai sensi dell'articolo 39, comma 3, del Regolamento.

La Commissione concorda.

SUI LAVORI DELLA COMMISSIONE

Ai fini della programmazione dei lavori, il senatore [FLORIS](#) (*FIBP-UDC*) segnala la rilevanza del disegno di legge n. 1737, recante disposizioni a tutela dei lavoratori affetti da patologie gravi e oncologiche.

La [PRESIDENTE](#) prende atto della segnalazione.

La seduta termina alle ore 14,35.

PARERE APPROVATO DALLA COMMISSIONE SULL'ATTO N. 572

L'11a Commissione permanente,
esaminato l'Atto in titolo,

- premesso che le linee guida del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) sono conseguenti alla proposta della Commissione europea, approvata dal Consiglio europeo il 21 luglio, *Next Generation EU* (NGEU), che andrà ratificata dai parlamenti nazionali e che, allo scopo di definire i programmi nazionali di riforme e investimenti per gli anni 2021-23, gli Stati membri dovranno predisporre i rispettivi piani nazionali, che saranno valutati dalla Commissione europea e sottoposti all'approvazione del Consiglio a maggioranza qualificata;
- preso atto degli obiettivi fondamentali individuati dal Governo e specificati nelle linee guida del PNRR, che necessariamente tengono conto del quadro determinato dalla pandemia da COVID-19

(raddoppio del tasso medio di crescita dell'economia italiana, pari allo 0,8 per cento nell'ultimo decennio, portandolo quantomeno in linea con la media UE, pari all'1,6 per cento; aumento degli investimenti pubblici per portarli almeno al 3 per cento del PIL; crescita della spesa per ricerca e sviluppo al di sopra della media UE: 2,1 per cento rispetto all'attuale 1,3 per cento italiano; aumento del tasso di occupazione di 10 punti percentuali per arrivare all'attuale media UE: 73,2 per cento contro il 63 per cento dell'Italia; miglioramento degli indicatori di benessere, equità e sostenibilità ambientale; riduzione dei divari territoriali di reddito, occupazione, dotazione infrastrutturale e livello dei servizi pubblici; aumento dell'aspettativa di vita in buona salute; promozione di una ripresa del tasso di fertilità e della crescita demografica; abbattimento dell'incidenza dell'abbandono scolastico e dell'inattività dei giovani);

- vista l'articolazione del Piano in sei missioni (digitalizzazione, innovazione e competitività del sistema produttivo; rivoluzione verde e transizione ecologica; infrastrutture per la mobilità; istruzione, formazione, ricerca e cultura; equità sociale, di genere e territoriale; salute), che rappresentano le aree tematiche strutturali di intervento, a loro volta suddivise in insiemi di progetti omogenei e funzionali a realizzare gli obiettivi economico-sociali definiti;

- apprezzato l'intendimento del Governo di adottare misure per ridurre i divari di genere, con particolare attenzione a formazione, occupabilità e autoimprenditorialità femminili, nonché, più in generale, di sottoporre ad una valutazione di impatto sul genere le diverse azioni da realizzare nell'ambito del PNRR;

- considerato che, per accompagnare la modernizzazione del sistema economico, andranno previsti il sostegno alla creazione di posti di lavoro e forme adeguate di tutela del reddito, con investimenti finalizzati alla formazione dei lavoratori e degli inoccupati, al rafforzamento delle politiche attive per il lavoro e per il contrasto al lavoro sommerso e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

- sottolineata la necessità che le politiche sociali e di sostegno alla famiglia risultino inserite in un quadro organico di miglioramento della coesione sociale, della solidarietà intergenerazionale e della conciliazione dei tempi di vita e lavoro;

- evidenziata altresì l'esigenza che vengano predisposte forme flessibili di lavoro, anche nel quadro di una riduzione del costo del lavoro attraverso interventi sul cuneo fiscale, rafforzamento degli incentivi fiscali al *welfare* contrattuale e promozione della contrattazione decentrata;

- ritenuto prioritario l'obiettivo di tutelare il reddito dei lavoratori più fragili attraverso l'irrobustimento della contrattazione collettiva nazionale e delle regole della rappresentanza sindacale, nonché tramite l'introduzione del salario minimo legale, la digitalizzazione dei luoghi di lavoro e la flessibilità oraria, per bilanciare le esigenze produttive delle imprese con i bisogni di conciliazione dei dipendenti;

- preso atto con soddisfazione che il Governo prevede il rafforzamento dei percorsi di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro e la riforma dei trattamenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro, così da conseguire l'universalità del sostegno ai lavoratori e da legare sempre più il sostegno al reddito a percorsi formativi tali da migliorare le possibilità di impiego, osserva preliminarmente che il Piano, senz'altro animato da forte ambizione e ispirato a una visione di medio-lungo termine, andrebbe tuttavia integrato, a partire dall'indicazione precisa dell'entità dell'investimento che l'Italia è disposta a fare per ridurre al massimo gli effetti più negativi della crisi e rilanciare crescita e benessere per tutte e tutti, attraverso la rimozione, nel concreto, come specificato nell'articolo 3 della Costituzione, degli ostacoli "di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale" senza alcuna distinzione, a cominciare da quella di sesso, che trasversalmente attraversa tutte le altre.

Nel merito, la Commissione ritiene dunque fondamentale l'inserimento dei lavori di cura tra le attività cui riconoscere valore sociale ed economico. L'accudimento dei figli piccoli, degli anziani, dei malati, dei disabili gravi e in genere delle persone fragili non sono compiti e responsabilità esclusivamente femminili, ma della società e delle famiglie tutte; di questi compiti, dunque, lo Stato deve prendersi

carico per liberare le donne dall'onere di sobbarcarsene tutto il peso e ridurre in tal modo il *gap* di partecipazione tra donne e uomini al mercato del lavoro.

A questo scopo, più che *bonus* e incentivi, occorrono azioni strutturali per sostenere, attraverso il lavoro, l'autonomia delle donne e quindi anche la possibilità di scegliere di essere madri. Quando una donna rinuncia alla maternità o al lavoro per l'impossibilità o l'eccessiva difficoltà di conciliare attività professionale, domestica e di cura è tutto il Paese a perdere competenze, capacità, sapere e ritorno economico. Dati statistici, a livello sia nazionale che internazionale, dimostrano che, come la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è infatti direttamente proporzionale alla crescita del Pil, altrettanto la crisi demografica e l'ampliarsi dello squilibrio generazionale incidono negativamente sulle prospettive di crescita, sviluppo e coesione sociale del Paese.

La Commissione segnala dunque l'esigenza che, per garantire davvero l'efficace perseguimento degli obiettivi dichiarati, il PNRR venga integrato da un programma straordinario per l'occupazione femminile, che risulti strettamente collegato a misure per eliminare la differenza salariale, aumentare la qualificazione del lavoro femminile e garantire condizioni di lavoro dignitose, pari opportunità di carriera e riconoscimento professionale in tutti gli ambiti e settori lavorativi. Parallelamente, evidenzia la necessità di investire nella condivisione delle responsabilità familiari tra donne e uomini e di ripensare gli strumenti di conciliazione, da non intendersi più come politiche di genere, ma come politiche pubbliche di *welfare*: condizione, questa, indispensabile affinché si realizzi un vantaggio concreto, duraturo, solido per tutta la società, sia da un punto di vista sociale che economico e occupazionale.

La Commissione sottolinea la necessità che lo Stato sostenga le aziende che ricercano nuovi modelli di sviluppo senza trascurare il valore del capitale umano, facendosi pertanto carico del conseguimento di obiettivi di natura sociale. La finanza di impatto agisce infatti su tutti i settori e le situazioni (detenuti, disoccupati; *housing*, degrado sociale).

In un'ottica di inclusione sociale e lavorativa dei soggetti con disabilità, la Commissione ritiene inoltre importante che vengano stabili dei percorsi di selezione che tengano conto anche delle disabilità cognitive e risultino pertanto adeguati alle loro capacità. Analogamente, sottolinea la necessità che all'interno delle graduatorie comunque finalizzate risultino valorizzati anche i percorsi formativi e lavorativi effettuati attraverso i servizi sociali.

La Commissione ritiene inoltre essenziale che ogni intervento risulti coerente con l'obiettivo fondamentale di sviluppo e potenziamento della cultura della legalità nel campo del contrasto allo sfruttamento dei lavoratori e della tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, anche al fine di preservare il principio della leale concorrenza di impresa. La sensibilizzazione a questi temi deve avvenire, a giudizio della Commissione, anche attraverso iniziative che coinvolgano la scuola e l'università e, più in generale, le istituzioni pubbliche. In questo quadro, sottolinea l'esigenza di prevedere una regia unica con riferimento alla vigilanza in materia di lavoro, legislazione sociale, igiene e sicurezza, nel solco già tracciato dalla legislazione vigente, allo scopo di garantire uniformità di condotta, nonché un impatto efficace, efficiente e non ridondante sul sistema economico-produttivo del Paese.

La Commissione ritiene altresì fondamentale ribadire la necessità di tutela del salario e della giusta retribuzione per tutti i lavoratori, che va affrontata in modo omogeneo e coordinato fra tutti i Paesi europei, al fine di garantire la piena attuazione del principio della parità di retribuzione per lo stesso lavoro nello stesso luogo, il contrasto al *dumping* sociale attraverso la crescita dei salari, il rafforzamento della produttività, l'abbattimento del *gap* retributivo di genere. Si tratta di uno strumento da definirsi sulla base del dialogo tra le parti sociali e della contrattazione collettiva nazionale di settore, per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei cittadini europei e per il mantenimento della coesione e il conseguimento del progresso sociale.

La Commissione ribadisce pertanto che lavoro, *welfare* e istruzione sono le tre direttrici, tra loro fortemente interconnesse, su cui costruire il cambiamento necessario per uscire dalla crisi scatenata dall'emergenza sanitaria e creare le condizioni per una crescita sostenibile, innovativa, equa, paritaria. Incrementare la diffusione su tutto il territorio nazionale di asili nido e scuole dell'infanzia significa da

una parte liberare il tempo delle donne, sostenere la loro partecipazione al mondo del lavoro e incrementare la crescita economica, dall'altra garantire a tutte le bambine e i bambini il diritto a un'educazione e istruzione di qualità fin dai primi mesi di vita come leva fondamentale per il superamento delle disuguaglianze di partenza e la costruzione di un futuro basato su quelle competenze, capacità, saperi necessari alla crescita di tutto il Paese.

L'investimento in congedi, asili nido, condivisione delle responsabilità familiari, riconoscimento economico dei lavori di cura e del valore sociale della maternità, contrasto al lavoro sommerso e alle dimissioni in bianco, superamento del *gender pay gap*, valorizzazione delle competenze femminili, nella formazione scolastica fin dai primissimi mesi di vita, lungi dal rappresentare una linea d'azione a vantaggio delle donne, è infatti finalizzato al benessere di tutti, donne e uomini.

I fondi messi a disposizione dell'Italia, Paese fondatore dell'Europa, devono dunque contribuire a renderla un Paese protagonista della nuova Europa della cura, dell'uguaglianza, della conoscenza, della sostenibilità, che protegge, sostiene, garantisce a tutte e tutti pari opportunità. Per questo la Commissione riterrebbe strategico vincolare al superamento delle disuguaglianze e dei diversi *gap* di genere almeno metà delle risorse rese disponibili dal *Next Generation EU* e attivare un meccanismo di valutazione *ex ante* dell'impatto di genere di tutte le scelte e le politiche per la realizzazione di ognuna delle sei missioni individuate dal PNRR. La Commissione richiama a tale scopo le priorità recentemente affermate dalla 7a Sessione della *Annual Sustainable Growth Strategy*:

- *Reskill and upskill*. È infatti fondamentale garantire robusti investimenti nella riqualificazione e miglioramento delle competenze, concentrandosi in particolare sulle competenze digitali e sulla formazione scolastica e professionale per tutte le età. Entro il 2025, la quota di europei in età compresa tra i 16 e i 74 anni con competenze digitali di base dovrebbe essere incrementata, fino a raggiungere il 70 per cento. Ugualmente prioritario è l'obiettivo di garantire il miglioramento delle competenze digitali degli alunni, al fine di ridurre la quota di studenti fra i 13 e i 14 anni che hanno prestazioni inferiori in termini di alfabetizzazione informatica a meno del 15 per cento. Gli Stati membri UE dovrebbero prestare particolare attenzione ai gruppi svantaggiati, alle donne e ai giovani che entrano nel mercato del lavoro, creando opportunità di lavoro di qualità, sostenendo un'offerta adeguata di apprendistato e rafforzando l'istruzione e la formazione professionale (IFT). La Commissione condivide pertanto convintamente l'obiettivo che entro il 2025 almeno 4 diplomati IFT su 5 vengano impiegati e 3 su 5 beneficino di una formazione sul posto di lavoro;

- La parità di genere negli indicatori di competitività delle istituzioni internazionali. A tale proposito, si sottolinea che l'indicatore *Ease of Doing Business* (EODB) della Banca mondiale nulla dice sulla parità di genere, trattandosi di un indicatore volto esclusivamente a mostrare la facilità di fare impresa in un dato Paese. Diverso è il caso del *Global Competitiveness Index* (GCI) del *World Economic Forum*, che presenta uno specifico indicatore per le differenze tra stipendi di uomini e donne e il relativo tasso di occupazione, nel quale l'Italia si posiziona cinquantasettesima su 141 Paesi. Tale indicatore misura diverse variabili, per le quali un'attenzione alla situazione femminile, in particolare nel settore delle competenze, specie digitali, delle politiche attive del lavoro e dell'innovazione (nei quali l'Italia si posiziona rispettivamente alla quarantaduesima, alla novantanovesima e alla ventiduesima posizione su 141 Paesi) può far migliorare il quadro generale. A tale proposito si fa osservare che lo *European Innovation Scoreboard* (EIS) della Commissione non presenta invece indicatori specifici che misurino le disuguaglianze di genere;

- Strategie per il *mainstream* di genere. Si tratta di un obiettivo sulla cui priorità la Commissione conviene convintamente. I settori nei quali le politiche di parità, stando agli indicatori internazionali, possono essere più efficaci sono rappresentati da istruzione e lavoro. La Commissione ribadisce pertanto la priorità di dedicare attenzione e risorse al settore delle competenze digitali e delle politiche attive del lavoro e ribadisce l'assoluta priorità di un piano straordinario dedicato alla realizzazione di asili nido sull'intero territorio nazionale.

In questo senso, la Commissione sottolinea che la considerazione dell'equità di genere non più come un tema tra gli altri, bensì come tema trasversale a tutti gli altri, in un'ottica di *empowerment* femminile e *mainstream* rappresenta davvero il salto culturale che serve all'Italia per superare

l'emergenza e ricominciare a crescere. Il PNRR costituisce infatti la più straordinaria occasione per realizzare nel concreto un reale cambiamento in positivo; un obiettivo che occorre non mancare e il cui conseguimento dipenderà dalle scelte che verranno fatte, dalle priorità che verranno indicate, dalla capacità di includere, coinvolgere e investire sulle migliori energie del Paese, a cominciare da quelle delle donne.

Tutto ciò premesso e con questi auspici, la Commissione conclusivamente esprime, per quanto di competenza, parere favorevole sull'Atto.

