

## XI COMMISSIONE PERMANENTE

### (Lavoro pubblico e privato)

#### S O M M A R I O

#### SEDE CONSULTIVA:

DL 22/2021: Disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni dei Ministeri. C. 2915 Governo (Parere alla I Commissione) ( <i>Seguito esame e conclusione – Parere favorevole con osservazioni</i> ) .....	52
ALLEGATO 1 (Parere approvato dalla Commissione) .....	55
DL 5/2021: Misure urgenti in materia di organizzazione e funzionamento del Comitato olimpico nazionale italiano (CONI). C. 2934 Governo, approvato dal Senato (Parere alla VII Commissione) ( <i>Seguito esame e conclusione – Parere favorevole</i> ) .....	53
ALLEGATO 2 (Parere approvato dalla Commissione) .....	57
Proposta di piano nazionale di ripresa e resilienza. Doc. XXVII, n. 18 (Parere alla V Commissione) ( <i>Seguito esame e conclusione – Parere favorevole con osservazioni</i> ) .....	53
ALLEGATO 3 (Proposta di parere del relatore) .....	58
ALLEGATO 4 (Parere approvato dalla Commissione) .....	66
UFFICIO DI PRESIDENZA INTEGRATO DAI RAPPRESENTANTI DEI GRUPPI .....	54

#### SEDE CONSULTIVA

Martedì 16 marzo 2021. — Presidenza della presidente Debora SERRACCHIANI. — Interviene la sottosegretaria di Stato per il lavoro e le politiche sociali, Tiziana Nisini.

#### La seduta comincia alle 13.35.

**DL 22/2021: Disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni dei Ministeri.**

**C. 2915 Governo.**

(Parere alla I Commissione).

(*Seguito esame e conclusione – Parere favorevole con osservazioni*).

La Commissione prosegue l'esame del provvedimento, rinviato nella seduta del 15 marzo 2021.

Debora SERRACCHIANI, *presidente*, ricorda che nella seduta di ieri il relatore ha svolto la sua relazione e che nella seduta odierna la Commissione procederà all'espressione del parere di competenza.

Invita, quindi, il relatore a formulare la sua proposta di parere.

Niccolò INVIDIA (M5S), *relatore*, illustra una proposta di parere favorevole (*vedi allegato 1*), soffermandosi, in particolare, sulle osservazioni, che riguardano l'opportunità di prevedere espressamente che, a seguito dell'istituzione del Comitato interministeriale per la transizione ecologica, restano ferme le attribuzioni del Comitato interministeriale per la programmazione economica e lo sviluppo sostenibile (CIPESS), nonché di modificare lo spettro delle competenze del Comitato interministeriale per la transizione digitale ampliandolo alle attività dei soggetti privati, te-

nendo in particolare conto degli effetti di tale transizione sul mondo del lavoro, e di prevedere la conseguente integrazione della sua composizione con l'inclusione del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Nessuno chiedendo di intervenire, la Commissione approva la proposta di parere favorevole con osservazioni formulata del relatore.

**DL 5/2021: Misure urgenti in materia di organizzazione e funzionamento del Comitato olimpico nazionale italiano (CONI).**

**C. 2934 Governo, approvato dal Senato.**

(Parere alla VII Commissione).

*(Seguito esame e conclusione – Parere favorevole).*

La Commissione prosegue l'esame del provvedimento, rinviato nella seduta del 15 marzo 2021.

Debora SERRACCHIANI, *presidente*, ricorda che nella seduta di ieri la relatrice ha svolto la sua relazione e che nella seduta odierna la Commissione procederà all'espressione del parere di competenza.

Invita, quindi, la relatrice a formulare la sua proposta di parere.

Elena MURELLI (LEGA), *relatrice*, illustra una proposta di parere favorevole (*vedi allegato 2*).

Nessuno chiedendo di intervenire, la Commissione approva la proposta di parere favorevole formulata della relatrice.

**Proposta di piano nazionale di ripresa e resilienza.**

**Doc. XXVII, n. 18.**

(Parere alla V Commissione).

*(Seguito esame e conclusione. – Parere favorevole con osservazioni).*

La Commissione prosegue l'esame del documento, rinviato nella seduta del 27 gennaio 2021.

Debora SERRACCHIANI, *presidente*, ricorda che, successivamente all'avvio dell'esame del documento, la Commissione ha svolto un ampio ciclo di audizioni, che ha permesso di raccogliere dati e informazioni utili all'approfondimento delle questioni di sua competenza.

Avverte, pertanto, che nella seduta odierna la Commissione procederà all'espressione del parere di competenza.

Invita, quindi, il relatore a illustrare la propria proposta di parere.

Antonio VISCOMI (PD), *relatore*, nell'illustrare la sua proposta di parere favorevole con osservazioni (*vedi allegato 3*), si sofferma sul metodo seguito per la sua formulazione, evidenziando che la scelta di condividere i contenuti della proposta ha permesso la sintesi delle diverse sensibilità espresse dai gruppi della Commissione e auspica che tale metodologia di lavoro continui a contraddistinguere i lavori della Commissione medesima.

Paolo ZANGRILLO (FI), associandosi alle valutazioni dal relatore sull'efficacia del metodo di lavoro adottato ed esprimendo la sua condivisione del contenuto della proposta di parere, propone di introdurre tra le osservazioni relative alla Missione n. 1 anche un accenno all'opportunità che la gestione del personale della pubblica amministrazione sia orientata al merito e che, conseguentemente, lo sviluppo delle carriere sia ancorato a una più puntuale misurazione dei risultati individuali, così come avviene nel settore privato.

Niccolò INVIDIA (M5S), ringraziando il relatore per il suo prezioso lavoro di sintesi, sottolinea che la proposta di parere accoglie le proposte avanzate dal suo gruppo, richiamando, in particolare, quelle in materia di lavoro femminile e di occupazione nel Mezzogiorno. Infine, condividendo la proposta di integrazione formulata dal collega Zangrillo, preannuncia il voto favorevole del gruppo Movimento 5 Stelle sulla proposta di parere del relatore.

Flora FRATE (MISTO-A-+E-RI), condividendo la proposta di integrazione del

collega Zangrillo, il cui contenuto, tuttavia, a suo avviso potrebbe trovare collocazione nel parere che sarà espresso dalla I Commissione, preannuncia il suo voto favorevole sulla proposta di parere del relatore, che ringrazia per la capacità dimostrata di giungere ad una sintesi non scontata delle diverse sensibilità espresse dai gruppi della Commissione. Si dichiara soddisfatta, in particolare, dell'accoglimento di alcune delle proposte di Azione, la componente del gruppo Misto di cui fa parte, che intende offrire il suo apporto costruttivo nelle sfide che attendono il Paese, con un approccio nuovo, attento alla necessità di aiutare le giovani generazioni attraverso l'istruzione e la formazione, nonché alla valorizzazione del lavoro, inteso come fattore di crescita individuale. A tale proposito, esprime il suo apprezzamento per l'intenzione, anticipata dal Ministro Orlando nell'audizione di ieri presso le Commissioni riunite XI e XII, di giungere ad un accordo con le imprese per l'effettuazione di una campagna vaccinale contro il COVID-19 nei luoghi di lavoro e ringrazia il relatore per avere accolto anche alcune delle proposte dell'Intergruppo per le donne, i diritti e le pari opportunità, di cui fa parte.

Carmela BUCALO (FDI), auspica che l'accoglimento di alcune delle proposte avanzate dalla sua parte politica possa tradursi anche nell'inserimento di tali proposte nella versione definitiva del PNRR. Preannuncia, quindi, l'astensione del gruppo Fratelli d'Italia nella votazione della proposta di parere del relatore, che ringrazia per il lavoro svolto e per la sua volontà di ascoltare e tenere conto di tutte le posizioni espresse in Commissione.

Romina MURA (PD), preannunciando il voto favorevole del gruppo Partito Demo-

cratico sulla proposta di parere del relatore, sottolinea che la metodologia di lavoro da lui adottata rappresenta la perfetta espressione del senso politico che unisce l'ampia maggioranza che sostiene il Governo.

Andrea GIACCONE (LEGA) preannuncia il voto favorevole del gruppo Lega alla proposta di parere del relatore, dando atto della grande capacità di sintesi da questi dimostrata, e auspica che la medesima metodologia, improntata alla condivisione, continui a caratterizzare il futuro lavoro della Commissione.

Antonio VISCOMI (PD), *relatore*, ringraziando i colleghi, si unisce all'auspicio da ultimo espresso dal collega Giaccone con riferimento alla prosecuzione dello spirito di collaborazione ha caratterizzato i lavori della Commissione fin dall'inizio della legislatura. Illustra, quindi, una proposta di integrazione della sua proposta di parere, tesa ad accogliere il suggerimento del collega Zangrillo (*vedi allegato 4*).

Nessun altro chiedendo di intervenire, la Commissione approva la proposta di parere favorevole con osservazioni, come da ultimo modificata dal relatore.

**La seduta termina alle 14.05.**

**UFFICIO DI PRESIDENZA INTEGRATO  
DAI RAPPRESENTANTI DEI GRUPPI**

*Martedì 16 marzo 2021.*

L'ufficio di presidenza si è riunito dalle 14.05 alle 14.15.

## ALLEGATO 1

**DL 22/2021: Disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni dei Ministeri.  
(C. 2915 Governo).**

**PARERE APPROVATO DALLA COMMISSIONE**

La XI Commissione,

esaminato, per quanto di competenza, il disegno di legge C. 2915, di conversione del decreto-legge 1° marzo 2021, n. 22, recante disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni dei Ministeri;

considerato che il provvedimento opera una ridefinizione delle funzioni dei Ministeri nelle materie dell'energia, del turismo e dell'innovazione digitale, modifica la denominazione del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti in Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, nonché dispone l'istituzione di due comitati interministeriali;

preso atto che, in conseguenza dell'attribuzione al Ministero della transizione ecologica, disposta dall'articolo 2, delle competenze in materia di politica energetica, contestualmente scorporate da quelle del Ministero dello sviluppo economico unitamente alle competenti Direzioni generali, l'articolo 3 dispone la rideterminazione delle dotazioni organiche dei due Dicasteri e introduce le necessarie disposizioni, anche di carattere transitorio, relative alle modalità del trasferimento del personale delle Direzioni generali acquisite dal Ministero della transizione ecologica;

rilevato che l'articolo 4 dispone l'istituzione, presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, del Comitato interministeriale per la transizione ecologica (CITE), per il coordinamento delle politiche nazionali per la transizione ecologica e la relativa programmazione, composto dai Ministri della transizione ecologica, dell'economia e delle finanze, dello sviluppo economico, delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, del lavoro e delle politiche sociali e delle politiche agricole, alimentari e forestali;

rilevata, al riguardo, l'opportunità che sia assicurato un adeguato coordinamento tra le attività del Comitato interministeriale per la transizione ecologica e quelle del Comitato interministeriale per la programmazione economica e lo sviluppo sostenibile (CIPESS), la cui competenza trasversale in materia di programmazione economica e di investimenti sostenibili, anche per quanto attiene ai profili di interesse del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, potrebbe presentare aree di potenziale sovrapposizione con le funzioni attribuite al CITE;

considerato, in proposito, che nella relazione illustrativa si precisa che « restano comunque ferme le funzioni del Comitato interministeriale per la programmazione economica e lo sviluppo sostenibile (CIPESS) »;

considerato che l'articolo 6 istituisce il Ministero del turismo, al quale sono trasferite le funzioni in materia di turismo esercitate dal Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo, che assume la denominazione di Ministero della cultura, e che, conseguentemente, l'articolo 7 dispone il trasferimento al nuovo Ministero delle risorse umane, strumentali e finanziarie della Direzione generale Turismo del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo, contestualmente soppressa;

tenuto conto che il medesimo articolo 7 ridetermina la dotazione organica del Ministero della cultura e determina quella del Ministero del turismo, introducendo disposizioni relative al passaggio al Ministero del turismo del personale della soppressa Direzione generale Turismo del Ministero per i beni e le attività culturali e per

il turismo e autorizzando il Ministero del turismo ad assumere personale dirigenziale e non dirigenziale a tempo indeterminato mediante l'indizione di apposite procedure concorsuali pubbliche, l'utilizzo di graduatorie di concorsi pubblici di altre pubbliche amministrazioni in corso di validità o mediante procedure di mobilità;

rilevato che l'articolo 8 istituisce il Comitato interministeriale per la transizione digitale (CITD), presieduto dal Presidente del Consiglio dei ministri o dal Ministro delegato e composto dai Ministri per la pubblica amministrazione, dell'economia e delle finanze, della giustizia, dello sviluppo economico e della salute;

preso atto che, all'articolo 10, che disciplina le modalità di adozione dei regolamenti di organizzazione dei Ministeri dello sviluppo economico, della transizione ecologica, della cultura, delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, del turismo, non è previsto il parere delle Commissioni parlamentari sui decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, mentre quello del Consiglio di Stato è facoltativo, anziché obbligatorio;

esprime

#### PARERE FAVOREVOLE

*con le seguenti osservazioni:*

valuti la Commissione di merito l'opportunità di modificare l'articolo 4 al fine di chiarire espressamente che, a seguito dell'istituzione del Comitato interministeriale per la transizione ecologica restano, in ogni caso, ferme le funzioni del Comitato interministeriale per la programmazione economica e lo sviluppo sostenibile (CIPESS), in linea con quanto precisato nella relazione illustrativa allegata al provvedimento;

valuti la Commissione di merito, con riferimento all'articolo 8, l'opportunità di un ampliamento dei compiti attribuiti al Comitato interministeriale per la transizione digitale e di una conseguente modifica della sua composizione, in particolare attraverso l'inclusione del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, al fine di considerare aspetti della transizione digitale riferiti non solo alle iniziative delle pubbliche amministrazioni, ma anche alle attività dei soggetti privati, tenendo in particolare conto degli effetti di tale transizione sul mondo del lavoro.

## ALLEGATO 2

**DL 5/2021: Misure urgenti in materia di organizzazione e funzionamento del Comitato olimpico nazionale italiano (CONI).  
(C. 2934 Governo, approvato dal Senato).**

**PARERE APPROVATO DALLA COMMISSIONE**

La XI Commissione,

esaminato, per quanto di competenza, il disegno di legge C. 2934, di conversione del decreto-legge 29 gennaio 2021, n. 5, recante misure urgenti in materia di organizzazione e funzionamento del Comitato olimpico nazionale italiano (CONI), approvato, senza modificazioni, dal Senato della Repubblica;

considerato che il provvedimento è volto ad assicurare la piena operatività del CONI, nonché la sua autonomia e indipendenza quale componente del Comitato olimpico internazionale, attraverso la ricostituzione della sua pianta organica e l'assegnazione di beni strumentali necessari all'assolvimento dei propri compiti istituzionali;

rilevato che l'articolo 1 assegna al CONI una dotazione organica di 165 unità di personale, composta dal personale di Sport e Salute S.p.A., attualmente in servizio presso il CONI in regime di avvalimento, trasferito nel ruolo del CONI e da personale assunto attraverso apposite procedure concorsuali;

osservato, in particolare, che il richiamato articolo 1 prevede il trasferimento nel

ruolo del CONI del personale di Sport e Salute S.p.A. già dipendente del CONI alla data del 2 giugno 2002, che presta servizio presso il CONI in regime di avvalimento, con la conservazione del trattamento economico in godimento, se più favorevole, fermo restando per tale personale il diritto di optare per restare alle dipendenze della società Sport e salute;

rilevato altresì che nelle procedure concorsuali da realizzare per il completamento della pianta organica, è prevista la riserva del 50 per cento dei posti in favore del personale dipendente a tempo indeterminato della società Sport e Salute S.p.A. che, alla data di entrata in vigore del decreto, si trova collocato in posizione di avvalimento presso il CONI e che non fosse dipendente del CONI alla data del 2 giugno 2002;

considerato che l'articolo 2 dispone, tra l'altro, la rimodulazione delle risorse finanziarie attribuite al CONI e l'attribuzione dei beni strumentali necessari all'esercizio delle sue funzioni;

esprime

**PARERE FAVOREVOLE**

## ALLEGATO 3

**Proposta di Piano nazionale di ripresa e resilienza.  
(Doc. XXVII, n. 18).**

**PROPOSTA DI PARERE DEL RELATORE**

La XI Commissione,

esaminata la proposta di Piano nazionale di ripresa e resilienza (Doc. XXVII, n. 18);

considerato che il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) costituisce il programma di utilizzo delle risorse del *Recovery Fund* messe a disposizione dall'Unione europea per il finanziamento dell'iniziativa *Next Generation UE* (NGEU), che nel suo complesso a livello europeo prevede lo stanziamento di 750 miliardi di euro, dei quali 672,5 sono destinati al Dispositivo per la ripresa e la resilienza;

rilevato che la proposta di PNRR trasmessa al Parlamento ricorda che le risorse destinate al nostro Paese nell'ambito del Dispositivo per la ripresa e la resilienza ammontano a circa 196 miliardi di euro a prezzi correnti, dei quali 69 sotto forma di trasferimenti e 127 sotto forma di prestiti;

considerato che nella audizione presso le Commissioni riunite Bilancio, Finanze e Politiche dell'Unione europea della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica, svolta l'8 marzo 2021, il Ministro dell'economia e delle finanze ha successivamente precisato che, tenendo conto dei dati finanziari più aggiornati e delle previsioni del regolamento (UE) 2021/241, che istituisce il Dispositivo per la ripresa e la resilienza, le risorse destinate al nostro Paese ammontano complessivamente a circa 191,5 miliardi di euro, cifra che, come precisato dallo stesso Ministro, potrebbe avere comunque un ulteriore margine di variabilità;

preso atto della complessiva struttura della proposta di PNRR, che si articola su tre assi strategici relativi, rispettivamente,

alla digitalizzazione e all'innovazione, alla transizione ecologica e all'inclusione sociale, declinati ulteriormente in sei missioni, tra le quali assumono particolare rilevanza, per quanto attiene alle competenze di questa Commissione, la Missione n. 1, relativa a digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura, la Missione n. 4, relativa a istruzione e ricerca, nonché la Missione n. 5, relativa ad inclusione e coesione;

considerato che tutte le missioni in cui si articola il PNRR mirano al conseguimento anche di obiettivi trasversali, relativi all'*empowerment* femminile, all'accrescimento delle competenze, delle capacità e delle prospettive occupazionali dei giovani, nonché al riequilibrio territoriale e allo sviluppo del Mezzogiorno;

osservato che la parità di genere è altresì uno dei criteri di valutazione dei progetti e il suo raggiungimento sarà promosso attraverso una strategia integrata di riforme, istruzione e investimenti in infrastrutture sociali e servizi di supporto;

rilevato che il PNRR sarà accompagnato dall'attuazione di specifiche riforme, in sintonia con le Raccomandazioni specifiche al Paese da parte dell'Unione europea e che, tra tali riforme, sono di particolare interesse per la Commissione quella del sistema tributario, finalizzata alla riduzione delle aliquote effettive sui redditi da lavoro, dipendente e autonomo, con particolare riferimento ai contribuenti con reddito basso e medio-basso, nonché quella mirata al miglioramento del mercato del lavoro, allo scopo di tutelare i lavoratori vulnerabili, attraverso la riforma degli ammortizzatori sociali, la promozione di nuove politiche attive del lavoro, la garanzia di una retribuzione dignitosa e proporzionata

al lavoro svolto, nonché la formazione continua;

preso atto dell'orientamento espresso dall'Esecutivo di confermare le sei missioni individuate nella proposta trasmessa alle Camere, provvedendo al rafforzamento di alcune aree del Piano, in particolare attraverso la puntuale individuazione nel documento della *governance* del Programma, all'allineamento del valore dei progetti alle risorse effettivamente disponibili, al completamento della definizione di alcune delle linee progettuali, nonché alla specificazione dei contenuti delle riforme più urgenti segnalate dall'Unione europea nelle sue Raccomandazioni specifiche per Paese;

rilevato che la Missione n. 1, in linea con le raccomandazioni della Commissione europea, propone un programma di innovazione strategica della pubblica amministrazione, nell'ambito del quale una linea progettuale ha l'obiettivo della digitalizzazione e della modernizzazione della pubblica amministrazione, con interventi specifici anche nell'organizzazione e nella dotazione di capitale umano, secondo una stretta complementarità e un'articolata strategia di riforma, che, secondo quanto previsto nella proposta, può contare su circa 930 milioni di euro per investimenti nel capitale umano;

segnalato che tra gli obiettivi perseguiti con investimenti specifici vi sono il miglioramento della capacità di reclutamento del settore pubblico e l'assunzione di personale con competenze professionali adeguate e che le azioni funzionali al raggiungimento di tali obiettivi sono: il ripensamento di modelli e *standard* procedurali per l'analisi dei fabbisogni e delle competenze; il rafforzamento della nuova stagione concorsuale, già avviata, con il reclutamento prioritario di giovani con competenze tecniche; un piano organico straordinario di assunzioni di personale a tempo determinato, destinato al rafforzamento delle amministrazioni coinvolte nella realizzazione del *Recovery Plan*; la realizzazione di un « Portale del reclutamento »;

osservato che un'altra linea di investimento ha l'obiettivo di rafforzare la co-

noscenza e le competenze del personale, dirigenziale e non dirigenziale, della pubblica amministrazione mediante le seguenti azioni specifiche: introduzione di meccanismi di rafforzamento del ruolo, delle competenze e delle motivazioni dei *civil servant*, attraverso percorsi di valorizzazione della professionalità acquisita e dei risultati raggiunti, anche tramite la previsione di progressioni di carriera basate su percorsi non automatici ma selettivi di sviluppo e crescita; introduzione di un nuovo modello di lavoro pubblico, anche attraverso strumenti normativi e contrattuali, con valutazione e remunerazione basate sul risultato e valorizzazione economica delle risorse umane aventi caratteristiche di eccellenze professionali; introduzione di meccanismi di rafforzamento del ruolo e delle competenze dei dirigenti pubblici, riservando particolare attenzione al tema dell'accesso delle donne a posizioni dirigenziali; riforma del sistema di formazione; lavoro agile e nuove forme di organizzazione del lavoro pubblico;

apprezzati, in questo ambito, i contenuti del Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, sottoscritto il 10 marzo scorso dal Presidente del Consiglio dei ministri, il Ministro per la pubblica amministrazione e i segretari di CGIL, CISL e UIL;

rilevato che, nell'ambito della Missione n. 4, si prevedono azioni specifiche volte a ridurre lo squilibrio di competenze tra domanda e offerta di lavoro, con investimenti specifici per migliorare le competenze dei giovani e avviarli efficacemente sul mercato del lavoro, nonché misure tese a favorire una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle donne, attraverso il potenziamento degli asili nido e dei servizi per l'infanzia;

considerati gli obiettivi generali della Missione n. 5, relativi al rafforzamento delle politiche attive del lavoro e della formazione di occupati e disoccupati, all'aumento dell'occupazione giovanile di qualità attraverso il rafforzamento del sistema duale e al sostegno dell'imprenditoria femminile;

preso atto che tale Missione si articola in tre componenti: politiche per il lavoro; infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore; interventi speciali per la coesione territoriale;

considerato che gli obiettivi della prima componente, alla quale – sulla base di quanto previsto dalla proposta – sono destinati 12,62 miliardi di euro, sono: il sostegno ai livelli di occupazione, in particolare di quella giovanile; la riduzione del disallineamento tra le competenze in possesso dei lavoratori e i fabbisogni di competenze delle imprese; la presa in carico delle esigenze di formazione e lavoro per i giovani con l'apprendistato duale; la promozione dell'autonomia economica e dell'autoimprenditorialità delle donne; il sostegno dell'attivazione del servizio civile universale;

rilevato che funzionali al raggiungimento degli obiettivi sono specifiche riforme di settore, che si sostanzieranno nella revisione delle politiche attive del lavoro e nel rafforzamento dei centri per l'impiego e nella loro integrazione con il sistema di istruzione e formazione, anche attraverso la rete degli operatori privati;

osservato che, al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi, si intende realizzare la piena integrazione dei percorsi di riqualificazione delle competenze a supporto dei lavoratori in transizione occupazionale mediante l'istituzione di un programma nazionale « Garanzia di occupabilità dei lavoratori » (GOL), potenziando i centri per l'impiego, rivedendo l'assegno di ricollocazione, istituendo un sistema di profilazione unico a livello nazionale e un'offerta di servizi che integri la formazione per l'aggiornamento professionale, la riqualificazione o la riconversione;

rilevato che, per quanto riguarda la riorganizzazione della formazione dei lavoratori, occupati e disoccupati, si prevede il rafforzamento del sistema della formazione professionale, promuovendo una rete territoriale dei servizi di istruzione, formazione, lavoro anche attraverso partenariati pubblico-privati, fino a sviluppare un si-

stema permanente di formazione (*life-long learning, reskilling e upskilling*);

considerato che le linee di investimento facenti parte della componente riguarderanno la creazione di un sistema permanente di formazione, il sostegno dell'imprenditoria femminile, il potenziamento del sistema duale e il servizio civile universale;

considerato, con riguardo alla parità di genere, che:

la pandemia da COVID-19, tra le altre gravi conseguenze, ha accentuato le disuguaglianze di genere esistenti nel nostro Paese, innescando un processo di pericolosa involuzione che deve essere contrastato con riforme strutturali, integrate e multisettoriali;

l'impatto negativo della pandemia è stato certificato nella relazione sulla parità di genere pubblicata dalla Commissione europea in data 5 marzo 2021, in vista della Giornata internazionale della donna;

nella relazione della Commissione europea, si evidenzia come i settori del mercato del lavoro che vedono al loro interno una forte rappresentanza femminile, tra i quali, in particolare, il commercio al dettaglio e il comparto ricettivo, siano i più colpiti dalle misure di contenimento, in quanto implicano mansioni che non è possibile svolgere a distanza;

la medesima relazione ha posto l'accento sulle forti ripercussioni determinate dalle misure di contenimento sul lavoro di cura non retribuito e sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata, con le donne che hanno dedicato, in media, 62 ore a settimana alla cura dei figli, anche a fronte della sospensione e della rimodulazione delle attività didattiche in presenza;

è necessario inquadrare correttamente le disuguaglianze di genere non solo dal punto di vista sociale e culturale, ma anche valutandole come un ostacolo alla crescita economica del Paese, per la quale il contributo delle donne risulta fondamentale e può garantire un impulso decisivo in termini di competitività e sviluppo;

come ha evidenziato il Presidente del Consiglio dei ministri Mario Draghi in occasione delle dichiarazioni programmatiche al Parlamento del 17 febbraio 2021, una vera parità di genere « non significa un farisaico rispetto di quote rosa richieste dalla legge », bensì richiede che siano garantite « parità di condizioni competitive tra generi », puntando a un riequilibrio della differenza salariale e a un sistema di *welfare* che permetta alle donne di dedicare alla loro carriera le stesse energie dei loro colleghi uomini, superando la scelta tra famiglia o lavoro;

in tale ottica, è di tutta evidenza la necessità di trasformare l'attuale situazione di difficoltà in opportunità, inaugurando una stagione di riforme e investimenti che vada oltre il perimetro normativo tracciato dalla politica dei *bonus* e dalla legge di bilancio per il 2021;

le donne italiane, soprattutto in questo momento di difficoltà, chiedono alle Istituzioni serietà e concretezza e non battaglie di apparenza, che distolgono l'attenzione dalla reale sostanza del problema; occorrono, ora più che mai, riforme strutturali e pragmatiche che mettano al centro i temi del merito, dell'indipendenza economica, del potenziamento dei servizi e del sostegno alla famiglia, alla natalità e alla genitorialità;

posto che il Piano nazionale di ripresa e resilienza menziona la « parità di genere » tra le priorità trasversali da perseguire attraverso un approccio integrato ed orizzontale nell'ambito di tutte le Missioni del Piano medesimo, specifici progetti e iniziative saranno necessari, in particolare, nell'ambito delle componenti del PNRR che riguardano il mercato del lavoro, per consentire all'Italia di abbassare gli indicatori sulla differenza salariale e occupazionale di genere, entrambi ampiamente al di sopra della media europea;

il nostro Paese si appresta ad affrontare una sfida decisiva per il raggiungimento di obiettivi di cambiamento strutturale del tessuto socio-economico e culturale, con un notevole impatto sul futuro delle nuove generazioni;

richiamate le considerazioni formulate nei rilievi espressi dalla Commissione in occasione dell'esame delle Linee guida per la definizione del Piano nazionale di ripresa e resilienza;

valutati gli orientamenti espressi nell'ambito delle audizioni sulle proprie linee programmatiche da parte del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro per la pubblica amministrazione;

considerati gli elementi di valutazione acquisiti nell'ambito dell'attività conoscitiva svolta sulla proposta in esame;

ritenuto necessario intervenire, fin dalla fase di programmazione delle iniziative e di progettazione degli interventi, su alcuni dei più significativi e radicati fattori di rigidità che impediscono o, comunque, non sostengono necessari processi di progressivo ampliamento della partecipazione della forza lavoro al sistema produttivo e l'aumento del tasso di occupazione,

esprime

#### PARERE FAVOREVOLE

con le seguenti osservazioni:

con riferimento alla Missione n. 1:

si segnala la necessità di rafforzare gli interventi relativi al lavoro nelle pubbliche amministrazioni, al fine di intervenire su alcuni dei più significativi e radicati fattori di rigidità che impediscono o, comunque, non consentono di sostenere i necessari processi di progressivo adeguamento delle modalità organizzative e gestionali alle esigenze proprie di una amministrazione snella e *customer friendly*, in particolare attraverso:

a) una più chiara definizione del contesto giuridico-istituzionale che disciplina il lavoro pubblico, tenendo conto delle diversificate specificità della galassia delle pubbliche amministrazioni;

b) la valorizzazione delle prerogative gestionali ed organizzative della dirigenza pubblica e la relativa responsabilità;

c) il sostegno all'innovazione tecnologica, alla digitalizzazione dei processi, al radicamento di una logica organizzativa per obiettivi piuttosto che di una ripartizione del lavoro per mansioni;

d) la definizione di un più preciso quadro regolatorio per lo svolgimento di attività a distanza, tale da contemperare i divergenti interessi coinvolti;

e) la semplificazione e la ridefinizione delle procedure di accesso al pubblico impiego, tenendo conto delle comprovate competenze degli interessati, da valutare anche sul posto di lavoro;

f) un progetto straordinario di formazione per il personale al fine di assicurare un ambiente idoneo alle innovazioni organizzative e tecnologiche, da sostenere con adeguate risorse aggiuntive;

*con riferimento alla Missione n. 4:*

si segnala la necessità: di integrare in modo ottimale scuola e lavoro, non solo nella prospettiva della formazione tecnica e tecnologica, ma anche considerando il lavoro una esperienza umana fondamentale nella fase di consolidamento della personalità individuale e della relativa dimensione relazionale; di promuovere e sostenere la partecipazione delle Università negli *innovation hub* e nei centri di competenza, offrendo a tutti i giovani impegnati nel processo di formazione scolastica e lavorativa un giusto e proporzionato riconoscimento economico, che abbia la duplice funzione di ridurre la dispersione scolastica – spesso determinata solo dalle precarie condizioni delle famiglie – e di fidelizzare i giovani stessi al lavoro al quale si stanno avviando;

*con riferimento alla Missione n. 5:*

si segnala la necessità di considerare e, ove necessario, di supportare con specifici impegni finanziari, iniziative dirette a:

a) portare a compimento il processo, anche legislativo, di significativa riduzione del costo del lavoro, considerando la necessità di renderlo uniforme e concor-

renziale in ambito europeo, nonché assicurando una ragionevole distribuzione tra impresa e lavoro della quota di risorse così definita; al contempo, prendere in adeguata considerazione l'esistenza di una rilevante questione salariale sotto il duplice aspetto della definizione di forme e modalità di tutela salariale minima e della considerazione dell'incidenza del livello salariale, mediamente considerato, sulla stessa capacità di consumo e risparmio delle persone che lavorano;

b) rafforzare le competenze professionali, trasversali e specifiche, delle persone che lavorano, al fine di sostenere i processi di innovazione organizzativa, di processo e di prodotto;

c) promuovere strumenti deputati a rafforzare la partecipazione femminile al mercato del lavoro, anche attraverso un rafforzamento delle relative capacità, risorse e potenzialità e un più deciso sostegno alla diffusione degli strumenti di conciliazione tra vita e lavoro; sostenere con un fondo *ad hoc* la creazione di corsi di formazione per il rientro al lavoro dopo la maternità, le misure di *welfare* aziendale, nonché rivedere la disciplina dei congedi parentali estendendone significativamente la durata;

d) sviluppare adeguate politiche attive del lavoro e promuovere il rafforzamento degli strumenti di attivazione, anche assicurando un diverso modello organizzativo delle strutture interessate, superando tradizionali approcci, riqualificando il sistema di intervento finanziario per sostenere e promuovere la ricerca di nuova occupazione, valorizzando strumenti idonei ad assicurare l'implementazione delle capacità individuali nel mercato del lavoro; sostenere un avanzato processo di digitalizzazione in grado di assicurare condizioni ottimali per l'incontro tra domanda e offerta anche mediante la disciplina di uno specifico fascicolo informativo del lavoratore; promuovere l'integrazione e il partenariato pubblico-privato;

e) recuperare a una dimensione professionale o scolastica la platea sempre

più estesa dei NEET, anche mediante una ridefinizione mirata e ponderata del programma « Garanzia Giovani » e una valorizzazione significativa della funzione di accompagnamento assicurata dalla presenza di professionisti esperti e l'accesso all'imprenditorialità sostenuto con fondi dedicati; creare un nuovo sostegno al reddito, che consenta di rendersi autonomi, spostarsi, formarsi e quindi riacquisire fiducia nel futuro; prevedere nuovi percorsi di formazione breve e *on line* che aiutino ad acquisire le competenze mancanti;

f) incentivare il contratto di espansione, che, in ragione degli interessanti sgravi sui costi datoriali e della strategia di esodo aziendale da esso contemplata, si configura come un valido strumento per tutte le imprese italiane, in particolare nella fase post-pandemica di rilancio dell'occupazione;

g) agevolare l'ingresso nel mondo del lavoro anche mediante una revisione del contratto di apprendistato, l'incentivazione della relativa stipulazione, nonché mediante l'introduzione di schemi flessibili di pensionamento, privilegiando la funzione formativa « *on the job* » che può essere svolta dal lavoratore pensionando nel periodo che precede l'uscita dal mercato del lavoro;

h) risolvere, ai fini di un potenziamento dei livelli di occupazione e di un sostegno attivo all'innovazione imprenditoriale, le asimmetrie tra i sistemi giuridico-istituzionali consolidati, di origine legale o contrattuale, e i dinamismi organizzativi degli ecosistemi imprenditoriali, soprattutto in ambienti produttivi ad alta intensità di innovazione tecnologica, al fine di valorizzare la funzione del contratto di lavoro come strumento di integrazione della prestazione di lavoro nell'organizzazione di lavoro, secondo l'ordine delle relative specificità e ferma restando la prospettiva costituzionale fondamentale della tutela della dignità della persona che lavora;

i) implementare un grande piano strategico nazionale per aumentare i livelli di sicurezza sul lavoro, a tutela della di-

gnità dei lavoratori, e per incrementare i livelli di qualità dell'organizzazione aziendale come fattore essenziale per vincere la sfida competitiva, cogliendo le opportunità offerte dalla diffusione delle nuove tecnologie per quanto concerne la prevenzione, la formazione e il controllo;

l) realizzare e sostenere con un fondo *ad hoc* un grande piano strategico nazionale per contrastare i fenomeni di lavoro sommerso e irregolare e, più in generale, non dichiarato, valorizzando a tal fine l'interoperabilità delle banche dati delle pubbliche amministrazioni nonché la sperimentazione di sistemi avanzati per il monitoraggio ed il controllo dello svolgimento delle prestazioni lavorative;

m) sostenere in modo consistente investimenti nelle tecnologie più avanzate, al fine di facilitare il lavoro in modalità agile e perseguire l'obiettivo del lavoro flessibile e della riduzione dell'orario di lavoro; sostenere l'attività e il radicamento di *hub* per l'innovazione, anche a carattere inter-regionale, in grado di integrare esperienze pubbliche e private, professionali e accademiche e di promuovere l'introduzione e la diffusione di modelli organizzativi e gestionali orientati all'innovazione digitale ed alla semplificazione procedurale, nonché il radicamento di una cultura del servizio orientata al raggiungimento degli obiettivi di lavoro ed alla valorizzazione delle competenze professionali;

n) intervenire sui sistemi di protezione sociale, in particolare su quelli connessi alla perdita del posto di lavoro e a ristrutturazioni aziendali o a situazioni di crisi, valorizzando la più stretta correlazione tra politiche di attivazione efficaci e credibili politiche di ricollocazione, anche al fine di evitare la creazione di bacini occupazionali a basso valore aggiunto e allocati in condizioni di precarietà professionale e, quindi, esistenziale, considerando che sistemi di attivazione di tal genere, a prescindere dalla natura giuridica degli operatori, se sostenuti con adeguati investimenti, costituiscono, altresì, un utile strumento per contrastare situazione di

povertà, tenendo conto delle relative caratteristiche multifattoriali, e possono ragionevolmente contribuire a incrementare i livelli di efficacia degli schemi di contrasto alla povertà individuale e familiare, quali il Reddito di cittadinanza, per il quale appare ragionevole ipotizzare una più stringente definizione dei rapporti tra fruizione del sostegno economico e percorsi di attivazione professionale; ai fini della costruzione di un adeguato sistema di protezione sociale, riconsiderare in una diversa prospettiva universalistica la tradizionale e perdurante frammentazione dei regimi di tutela (non solo tra lavoratori autonomi e subordinati, ma anche tra diversi settori, categorie e filiere), che ha mostrato tutti i suoi limiti proprio nella attuale emergenza epidemiologica, soprattutto in riferimento ad una vasta platea di giovani *professionals*, per i quali lo svolgimento di attività di lavoro con modalità riconducibili alla tradizionale sfera di autonomia professionale non riduce il bisogno di protezione sociale e, anzi, sembra ricondurlo nella sfera tipica del lavoro subordinato;

o) dedicare maggiore attenzione al terzo settore e, più in generale, all'economia sociale così come definita nella Unione europea, anche in considerazione dei suoi riflessi occupazionali, evidenziando il suo ruolo nella produzione di attività di interesse generale; prevedere che la « messa a terra » dei diversi progetti, non solo di quelli afferenti alla coesione sociale, possa avvenire anche con il protagonismo degli enti del terzo settore; prevedere progetti e bandi specifici per consentire la digitalizzazione di tali enti, l'efficientamento e il recupero di edifici, da parte degli enti stessi, nonché il rafforzamento imprenditoriale delle imprese sociali di inserimento lavorativo, specialmente attraverso un fondo per gli investimenti e la capitalizzazione;

*con riferimento agli obiettivi trasversali, anche in relazione alla loro implicazioni sulle materie di competenza della Commissione:*

a) in tema di parità di genere, si segnala la necessità di avviare un processo di riforma strutturale delle attuali politiche

in materia di parità di genere, ispirato ai principi fondamentali della valorizzazione del merito e della parità di condizioni competitive tra i generi, e di provvedere ad un attento monitoraggio – in via preliminare, nonché *a posteriori* – degli effetti delle scelte politiche in materia di parità di genere, le quali dovranno essere dettagliatamente indicate nella versione definitiva del PNRR, anche con specifico riferimento alle risorse destinate; con particolare riferimento alla componente della Missione n. 5 in materia di politiche del lavoro, si segnala l'esigenza di:

1) programmare progetti e linee di intervento finalizzati alla riduzione della differenza salariale di genere e del tasso di precarietà del lavoro femminile;

2) assicurare condizioni di parità nell'accesso alla formazione, alla specializzazione e all'acquisizione delle competenze;

3) garantire un sostegno strutturale all'occupazione e all'imprenditoria femminile, favorendo la costituzione di nuove realtà imprenditoriali e l'ammodernamento strutturale, digitale e tecnologico di quelle esistenti;

4) assicurare il potenziamento e l'equa ripartizione dei congedi parentali tra uomo e donna, così come degli altri strumenti di conciliazione famiglia-lavoro;

5) ridurre il peso del lavoro di cura che ricade prevalentemente sulle donne e migliorare e promuovere il lavoro domestico e i servizi di *babysitting* e cura degli anziani, settori caratterizzati da una elevata quota di lavoro sommerso;

6) realizzare asili nido e infrastrutture sociali, comprese quelle per anziani e disabili, assicurandone un'equa distribuzione sul territorio, con particolare attenzione al Sud e alle aree interne e rurali, con l'obiettivo di raggiungere il tasso di copertura del 60 per cento da parte degli asili nido entro il 2030, anche al fine di creare nuova occupazione femminile in questi ambiti e, al contempo, di garantire una libera scelta fra occupazione e lavoro di cura;

b) in tema di interventi speciali di coesione territoriale, al fine di ridurre i divari territoriali si segnala l'esigenza di:

1) esplicitare nel PNRR la quota di risorse destinata al Mezzogiorno, in maniera specifica e distinta da quelle per le quali esiste già un vincolo di ripartizione come, ad esempio, la quota prevista del Fondo per lo sviluppo e la coesione, il REACT-EU e i Fondi strutturali e di investimento europei (SIE);

2) garantire che l'impiego delle risorse del Fondo per lo sviluppo e la coesione, oggetto di anticipazione nell'ambito del Piano nazionale di ripresa e resilienza, rispettino il vincolo territoriale originario, previa acquisizione del parere delle Camere sulla nuova destinazione di tali fondi;

3) prevedere criteri che tengano conto degli squilibri territoriali, sia nell'attuazione del piano straordinario di assunzioni a tempo determinato del personale altamente qualificato destinato al rafforzamento delle Amministrazioni coinvolte nella realizzazione del *Recovery Plan*, sia nella fase strutturale del rafforzamento degli enti locali e delle strutture tecniche dello Stato;

4) riprogrammare la destinazione di risorse statali in base al vincolo territoriale, nell'ipotesi in cui l'intervento delle risorse del PNRR sostituisca, in tutto o in parte, una fonte di finanziamento già esistente, previa acquisizione del parere delle Camere sulla nuova destinazione di tali fondi.

## ALLEGATO 4

**Proposta di Piano nazionale di ripresa e resilienza.  
(Doc. XXVII, n. 18).**

**PARERE APPROVATO DALLA COMMISSIONE**

La XI Commissione,

esaminata la proposta di Piano nazionale di ripresa e resilienza (Doc. XXVII, n. 18);

considerato che il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) costituisce il programma di utilizzo delle risorse del *Recovery Fund* messe a disposizione dall'Unione europea per il finanziamento dell'iniziativa *Next Generation UE* (NGEU), che nel suo complesso a livello europeo prevede lo stanziamento di 750 miliardi di euro, dei quali 672,5 sono destinati al Dispositivo per la ripresa e la resilienza;

rilevato che la proposta di PNRR trasmessa al Parlamento ricorda che le risorse destinate al nostro Paese nell'ambito del Dispositivo per la ripresa e la resilienza ammontano a circa 196 miliardi di euro a prezzi correnti, dei quali 69 sotto forma di trasferimenti e 127 sotto forma di prestiti;

considerato che nella audizione presso le Commissioni riunite Bilancio, Finanze e Politiche dell'Unione europea della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica, svolta l'8 marzo 2021, il Ministro dell'economia e delle finanze ha successivamente precisato che, tenendo conto dei dati finanziari più aggiornati e delle previsioni del regolamento (UE) 2021/241, che istituisce il Dispositivo per la ripresa e la resilienza, le risorse destinate al nostro Paese ammontano complessivamente a circa 191,5 miliardi di euro, cifra che, come precisato dallo stesso Ministro, potrebbe avere comunque un ulteriore margine di variabilità;

preso atto della complessiva struttura della proposta di PNRR, che si articola su tre assi strategici relativi, rispettivamente,

alla digitalizzazione e all'innovazione, alla transizione ecologica e all'inclusione sociale, declinati ulteriormente in sei missioni, tra le quali assumono particolare rilevanza, per quanto attiene alle competenze di questa Commissione, la Missione n. 1, relativa a digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura, la Missione n. 4, relativa a istruzione e ricerca, nonché la Missione n. 5, relativa ad inclusione e coesione;

considerato che tutte le missioni in cui si articola il PNRR mirano al conseguimento anche di obiettivi trasversali, relativi all'*empowerment* femminile, all'accrescimento delle competenze, delle capacità e delle prospettive occupazionali dei giovani, nonché al riequilibrio territoriale e allo sviluppo del Mezzogiorno;

osservato che la parità di genere è altresì uno dei criteri di valutazione dei progetti e il suo raggiungimento sarà promosso attraverso una strategia integrata di riforme, istruzione e investimenti in infrastrutture sociali e servizi di supporto;

rilevato che il PNRR sarà accompagnato dall'attuazione di specifiche riforme, in sintonia con le Raccomandazioni specifiche al Paese da parte dell'Unione europea e che, tra tali riforme, sono di particolare interesse per la Commissione quella del sistema tributario, finalizzata alla riduzione delle aliquote effettive sui redditi da lavoro, dipendente e autonomo, con particolare riferimento ai contribuenti con reddito basso e medio-basso, nonché quella mirata al miglioramento del mercato del lavoro, allo scopo di tutelare i lavoratori vulnerabili, attraverso la riforma degli ammortizzatori sociali, la promozione di nuove politiche attive del lavoro, la garanzia di una retribuzione dignitosa e proporzionata

al lavoro svolto, nonché la formazione continua;

preso atto dell'orientamento espresso dall'Esecutivo di confermare le sei missioni individuate nella proposta trasmessa alle Camere, provvedendo al rafforzamento di alcune aree del Piano, in particolare attraverso la puntuale individuazione nel documento della *governance* del Programma, all'allineamento del valore dei progetti alle risorse effettivamente disponibili, al completamento della definizione di alcune delle linee progettuali, nonché alla specificazione dei contenuti delle riforme più urgenti segnalate dall'Unione europea nelle sue Raccomandazioni specifiche per Paese;

rilevato che la Missione n. 1, in linea con le raccomandazioni della Commissione europea, propone un programma di innovazione strategica della pubblica amministrazione, nell'ambito del quale una linea progettuale ha l'obiettivo della digitalizzazione e della modernizzazione della pubblica amministrazione, con interventi specifici anche nell'organizzazione e nella dotazione di capitale umano, secondo una stretta complementarità e un'articolata strategia di riforma, che, secondo quanto previsto nella proposta, può contare su circa 930 milioni di euro per investimenti nel capitale umano;

segnalato che tra gli obiettivi perseguiti con investimenti specifici vi sono il miglioramento della capacità di reclutamento del settore pubblico e l'assunzione di personale con competenze professionali adeguate e che le azioni funzionali al raggiungimento di tali obiettivi sono: il ripensamento di modelli e *standard* procedurali per l'analisi dei fabbisogni e delle competenze; il rafforzamento della nuova stagione concorsuale, già avviata, con il reclutamento prioritario di giovani con competenze tecniche; un piano organico straordinario di assunzioni di personale a tempo determinato, destinato al rafforzamento delle amministrazioni coinvolte nella realizzazione del *Recovery Plan*; la realizzazione di un « Portale del reclutamento »;

osservato che un'altra linea di investimento ha l'obiettivo di rafforzare la co-

noscenza e le competenze del personale, dirigenziale e non dirigenziale, della pubblica amministrazione mediante le seguenti azioni specifiche: introduzione di meccanismi di rafforzamento del ruolo, delle competenze e delle motivazioni dei *civil servant*, attraverso percorsi di valorizzazione della professionalità acquisita e dei risultati raggiunti, anche tramite la previsione di progressioni di carriera basate su percorsi non automatici ma selettivi di sviluppo e crescita; introduzione di un nuovo modello di lavoro pubblico, anche attraverso strumenti normativi e contrattuali, con valutazione e remunerazione basate sul risultato e valorizzazione economica delle risorse umane aventi caratteristiche di eccellenze professionali; introduzione di meccanismi di rafforzamento del ruolo e delle competenze dei dirigenti pubblici, riservando particolare attenzione al tema dell'accesso delle donne a posizioni dirigenziali; riforma del sistema di formazione; lavoro agile e nuove forme di organizzazione del lavoro pubblico;

apprezzati, in questo ambito, i contenuti del Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, sottoscritto il 10 marzo scorso dal Presidente del Consiglio dei ministri, il Ministro per la pubblica amministrazione e i segretari di CGIL, CISL e UIL;

rilevato che, nell'ambito della Missione n. 4, si prevedono azioni specifiche volte a ridurre lo squilibrio di competenze tra domanda e offerta di lavoro, con investimenti specifici per migliorare le competenze dei giovani e avviarli efficacemente sul mercato del lavoro, nonché misure tese a favorire una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle donne, attraverso il potenziamento degli asili nido e dei servizi per l'infanzia;

considerati gli obiettivi generali della Missione n. 5, relativi al rafforzamento delle politiche attive del lavoro e della formazione di occupati e disoccupati, all'aumento dell'occupazione giovanile di qualità attraverso il rafforzamento del sistema duale e al sostegno dell'imprenditoria femminile;

preso atto che tale Missione si articola in tre componenti: politiche per il lavoro; infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore; interventi speciali per la coesione territoriale;

considerato che gli obiettivi della prima componente, alla quale – sulla base di quanto previsto dalla proposta – sono destinati 12,62 miliardi di euro, sono: il sostegno ai livelli di occupazione, in particolare di quella giovanile; la riduzione del disallineamento tra le competenze in possesso dei lavoratori e i fabbisogni di competenze delle imprese; la presa in carico delle esigenze di formazione e lavoro per i giovani con l'apprendistato duale; la promozione dell'autonomia economica e dell'autoimprenditorialità delle donne; il sostegno dell'attivazione del servizio civile universale;

rilevato che funzionali al raggiungimento degli obiettivi sono specifiche riforme di settore, che si sostanzieranno nella revisione delle politiche attive del lavoro e nel rafforzamento dei centri per l'impiego e nella loro integrazione con il sistema di istruzione e formazione, anche attraverso la rete degli operatori privati;

osservato che, al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi, si intende realizzare la piena integrazione dei percorsi di riqualificazione delle competenze a supporto dei lavoratori in transizione occupazionale mediante l'istituzione di un programma nazionale « Garanzia di occupabilità dei lavoratori » (GOL), potenziando i centri per l'impiego, rivedendo l'assegno di ricollocazione, istituendo un sistema di profilazione unico a livello nazionale e un'offerta di servizi che integri la formazione per l'aggiornamento professionale, la riqualificazione o la riconversione;

rilevato che, per quanto riguarda la riorganizzazione della formazione dei lavoratori, occupati e disoccupati, si prevede il rafforzamento del sistema della formazione professionale, promuovendo una rete territoriale dei servizi di istruzione, formazione, lavoro anche attraverso partenariati pubblico-privati, fino a sviluppare un si-

stema permanente di formazione (*life-long learning, reskilling e upskilling*);

considerato che le linee di investimento facenti parte della componente riguarderanno la creazione di un sistema permanente di formazione, il sostegno dell'imprenditoria femminile, il potenziamento del sistema duale e il servizio civile universale;

considerato, con riguardo alla parità di genere, che:

la pandemia da COVID-19, tra le altre gravi conseguenze, ha accentuato le disuguaglianze di genere esistenti nel nostro Paese, innescando un processo di pericolosa involuzione che deve essere contrastato con riforme strutturali, integrate e multisettoriali;

l'impatto negativo della pandemia è stato certificato nella relazione sulla parità di genere pubblicata dalla Commissione europea in data 5 marzo 2021, in vista della Giornata internazionale della donna;

nella relazione della Commissione europea, si evidenzia come i settori del mercato del lavoro che vedono al loro interno una forte rappresentanza femminile, tra i quali, in particolare, il commercio al dettaglio e il comparto ricettivo, siano i più colpiti dalle misure di contenimento, in quanto implicano mansioni che non è possibile svolgere a distanza;

la medesima relazione ha posto l'accento sulle forti ripercussioni determinate dalle misure di contenimento sul lavoro di cura non retribuito e sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata, con le donne che hanno dedicato, in media, 62 ore a settimana alla cura dei figli, anche a fronte della sospensione e della rimodulazione delle attività didattiche in presenza;

è necessario inquadrare correttamente le disuguaglianze di genere non solo dal punto di vista sociale e culturale, ma anche valutandole come un ostacolo alla crescita economica del Paese, per la quale il contributo delle donne risulta fondamentale e può garantire un impulso decisivo in termini di competitività e sviluppo;

come ha evidenziato il Presidente del Consiglio dei ministri Mario Draghi in oc-

casione delle dichiarazioni programmatiche al Parlamento del 17 febbraio 2021, una vera parità di genere « non significa un farisaico rispetto di quote rosa richieste dalla legge », bensì richiede che siano garantite « parità di condizioni competitive tra generi », puntando a un riequilibrio della differenza salariale e a un sistema di *welfare* che permetta alle donne di dedicare alla loro carriera le stesse energie dei loro colleghi uomini, superando la scelta tra famiglia o lavoro;

in tale ottica, è di tutta evidenza la necessità di trasformare l'attuale situazione di difficoltà in opportunità, inaugurando una stagione di riforme e investimenti che vada oltre il perimetro normativo tracciato dalla politica dei *bonus* e dalla legge di bilancio per il 2021;

le donne italiane, soprattutto in questo momento di difficoltà, chiedono alle Istituzioni serietà e concretezza e non battaglie di apparenza, che distolgono l'attenzione dalla reale sostanza del problema; occorrono, ora più che mai, riforme strutturali e pragmatiche che mettano al centro i temi del merito, dell'indipendenza economica, del potenziamento dei servizi e del sostegno alla famiglia, alla natalità e alla genitorialità;

posto che il Piano nazionale di ripresa e resilienza menziona la « parità di genere » tra le priorità trasversali da perseguire attraverso un approccio integrato ed orizzontale nell'ambito di tutte le Missioni del Piano medesimo, specifici progetti e iniziative saranno necessari, in particolare, nell'ambito delle componenti del PNRR che riguardano il mercato del lavoro, per consentire all'Italia di abbassare gli indicatori sulla differenza salariale e occupazionale di genere, entrambi ampiamente al di sopra della media europea;

il nostro Paese si appresta ad affrontare una sfida decisiva per il raggiungimento di obiettivi di cambiamento strutturale del tessuto socio-economico e culturale, con un notevole impatto sul futuro delle nuove generazioni;

richiamate le considerazioni formulate nei rilievi espressi dalla Commissione

in occasione dell'esame delle Linee guida per la definizione del Piano nazionale di ripresa e resilienza;

valutati gli orientamenti espressi nell'ambito delle audizioni sulle proprie linee programmatiche da parte del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro per la pubblica amministrazione;

considerati gli elementi di valutazione acquisiti nell'ambito dell'attività conoscitiva svolta sulla proposta in esame;

ritenuto necessario intervenire, fin dalla fase di programmazione delle iniziative e di progettazione degli interventi, su alcuni dei più significativi e radicati fattori di rigidità che impediscono o, comunque, non sostengono necessari processi di progressivo ampliamento della partecipazione della forza lavoro al sistema produttivo e l'aumento del tasso di occupazione,

esprime

#### PARERE FAVOREVOLE

con le seguenti osservazioni:

con riferimento alla Missione n. 1:

si segnala la necessità di rafforzare gli interventi relativi al lavoro nelle pubbliche amministrazioni, al fine di intervenire su alcuni dei più significativi e radicati fattori di rigidità che impediscono o, comunque, non consentono di sostenere i necessari processi di progressivo adeguamento delle modalità organizzative e gestionali alle esigenze proprie di una amministrazione snella e *customer friendly*, in particolare attraverso:

g) una più chiara definizione del contesto giuridico-istituzionale che disciplina il lavoro pubblico, tenendo conto delle diversificate specificità della galassia delle pubbliche amministrazioni, anche per quanto riguarda gli strumenti di valutazione e apprezzamento del merito professionale;

h) la valorizzazione delle prerogative gestionali ed organizzative della di-

rigenza pubblica e la relativa responsabilità;

*i)* il sostegno all'innovazione tecnologica, alla digitalizzazione dei processi, al radicamento di una logica organizzativa per obiettivi piuttosto che di una ripartizione del lavoro per mansioni;

*j)* la definizione di un più preciso quadro regolatorio per lo svolgimento di attività a distanza, tale da contemperare i divergenti interessi coinvolti;

*k)* la semplificazione e la ridefinizione delle procedure di accesso al pubblico impiego, tenendo conto delle comprovate competenze degli interessati, da valutare anche sul posto di lavoro;

*l)* un progetto straordinario di formazione per il personale al fine di assicurare un ambiente idoneo alle innovazioni organizzative e tecnologiche, da sostenere con adeguate risorse aggiuntive;

*con riferimento alla Missione n. 4:*

si segnala la necessità: di integrare in modo ottimale scuola e lavoro, non solo nella prospettiva della formazione tecnica e tecnologica, ma anche considerando il lavoro una esperienza umana fondamentale nella fase di consolidamento della personalità individuale e della relativa dimensione relazionale; di promuovere e sostenere la partecipazione delle Università negli *innovation hub* e nei centri di competenza, offrendo a tutti i giovani impegnati nel processo di formazione scolastica e lavorativa un giusto e proporzionato riconoscimento economico, che abbia la duplice funzione di ridurre la dispersione scolastica – spesso determinata solo dalle precarie condizioni delle famiglie – e di fidelizzare i giovani stessi al lavoro al quale si stanno avviando;

*con riferimento alla Missione n. 5:*

si segnala la necessità di considerare e, ove necessario, di supportare con specifici impegni finanziari, iniziative dirette a:

*a)* portare a compimento il processo, anche legislativo, di significativa ri-

duzione del costo del lavoro, considerando la necessità di renderlo uniforme e concorrenziale in ambito europeo, nonché assicurando una ragionevole distribuzione tra impresa e lavoro della quota di risorse così definita; al contempo, prendere in adeguata considerazione l'esistenza di una rilevante questione salariale sotto il duplice aspetto della definizione di forme e modalità di tutela salariale minima e della considerazione dell'incidenza del livello salariale, mediamente considerato, sulla stessa capacità di consumo e risparmio delle persone che lavorano;

*b)* rafforzare le competenze professionali, trasversali e specifiche, delle persone che lavorano, al fine di sostenere i processi di innovazione organizzativa, di processo e di prodotto;

*c)* promuovere strumenti deputati a rafforzare la partecipazione femminile al mercato del lavoro, anche attraverso un rafforzamento delle relative capacità, risorse e potenzialità e un più deciso sostegno alla diffusione degli strumenti di conciliazione tra vita e lavoro; sostenere con un fondo *ad hoc* la creazione di corsi di formazione per il rientro al lavoro dopo la maternità, le misure di *welfare* aziendale, nonché rivedere la disciplina dei congedi parentali estendendone significativamente la durata;

*d)* sviluppare adeguate politiche attive del lavoro e promuovere il rafforzamento degli strumenti di attivazione, anche assicurando un diverso modello organizzativo delle strutture interessate, superando tradizionali approcci, riqualificando il sistema di intervento finanziario per sostenere e promuovere la ricerca di nuova occupazione, valorizzando strumenti idonei ad assicurare l'implementazione delle capacità individuali nel mercato del lavoro; sostenere un avanzato processo di digitalizzazione in grado di assicurare condizioni ottimali per l'incontro tra domanda e offerta anche mediante la disciplina di uno specifico fascicolo informativo del lavoratore; promuovere l'integrazione e il partenariato pubblico-privato;

e) recuperare a una dimensione professionale o scolastica la platea sempre più estesa dei NEET, anche mediante una ridefinizione mirata e ponderata del programma « Garanzia Giovani » e una valorizzazione significativa della funzione di accompagnamento assicurata dalla presenza di professionisti esperti e l'accesso all'imprenditorialità sostenuto con fondi dedicati; creare un nuovo sostegno al reddito, che consenta di rendersi autonomi, spostarsi, formarsi e quindi riacquisire fiducia nel futuro; prevedere nuovi percorsi di formazione breve e *on line* che aiutino ad acquisire le competenze mancanti;

f) incentivare il contratto di espansione, che, in ragione degli interessanti sgravi sui costi datoriali e della strategia di esodo aziendale da esso contemplata, si configura come un valido strumento per tutte le imprese italiane, in particolare nella fase post-pandemica di rilancio dell'occupazione;

g) agevolare l'ingresso nel mondo del lavoro anche mediante una revisione del contratto di apprendistato, l'incentivazione della relativa stipulazione, nonché mediante l'introduzione di schemi flessibili di pensionamento, privilegiando la funzione formativa « *on the job* » che può essere svolta dal lavoratore pensionando nel periodo che precede l'uscita dal mercato del lavoro;

h) risolvere, ai fini di un potenziamento dei livelli di occupazione e di un sostegno attivo all'innovazione imprenditoriale, le asimmetrie tra i sistemi giuridico-istituzionali consolidati, di origine legale o contrattuale, e i dinamismi organizzativi degli ecosistemi imprenditoriali, soprattutto in ambienti produttivi ad alta intensità di innovazione tecnologica, al fine di valorizzare la funzione del contratto di lavoro come strumento di integrazione della prestazione di lavoro nell'organizzazione di lavoro, secondo l'ordine delle relative specificità e ferma restando la prospettiva costituzionale fondamentale della tutela della dignità della persona che lavora;

i) implementare un grande piano strategico nazionale per aumentare i livelli

di sicurezza sul lavoro, a tutela della dignità dei lavoratori, e per incrementare i livelli di qualità dell'organizzazione aziendale come fattore essenziale per vincere la sfida competitiva, cogliendo le opportunità offerte dalla diffusione delle nuove tecnologie per quanto concerne la prevenzione, la formazione e il controllo;

l) realizzare e sostenere con un fondo *ad hoc* un grande piano strategico nazionale per contrastare i fenomeni di lavoro sommerso e irregolare e, più in generale, non dichiarato, valorizzando a tal fine l'interoperabilità delle banche dati delle pubbliche amministrazioni nonché la sperimentazione di sistemi avanzati per il monitoraggio ed il controllo dello svolgimento delle prestazioni lavorative;

m) sostenere in modo consistente investimenti nelle tecnologie più avanzate, al fine di facilitare il lavoro in modalità agile e perseguire l'obiettivo del lavoro flessibile e della riduzione dell'orario di lavoro; sostenere l'attività e il radicamento di *hub* per l'innovazione, anche a carattere inter-regionale, in grado di integrare esperienze pubbliche e private, professionali e accademiche e di promuovere l'introduzione e la diffusione di modelli organizzativi e gestionali orientati all'innovazione digitale ed alla semplificazione procedurale, nonché il radicamento di una cultura del servizio orientata al raggiungimento degli obiettivi di lavoro ed alla valorizzazione delle competenze professionali;

n) intervenire sui sistemi di protezione sociale, in particolare su quelli connessi alla perdita del posto di lavoro e a ristrutturazioni aziendali o a situazioni di crisi, valorizzando la più stretta correlazione tra politiche di attivazione efficaci e credibili politiche di ricollocazione, anche al fine di evitare la creazione di bacini occupazionali a basso valore aggiunto e allocati in condizioni di precarietà professionale e, quindi, esistenziale, considerando che sistemi di attivazione di tal genere, a prescindere dalla natura giuridica degli operatori, se sostenuti con adeguati investimenti, costituiscono, altresì, un utile strumento per contrastare situazione di

povertà, tenendo conto delle relative caratteristiche multifattoriali, e possono ragionevolmente contribuire a incrementare i livelli di efficacia degli schemi di contrasto alla povertà individuale e familiare, quali il Reddito di cittadinanza, per il quale appare ragionevole ipotizzare una più stringente definizione dei rapporti tra fruizione del sostegno economico e percorsi di attivazione professionale; ai fini della costruzione di un adeguato sistema di protezione sociale, riconsiderare in una diversa prospettiva universalistica la tradizionale e perdurante frammentazione dei regimi di tutela (non solo tra lavoratori autonomi e subordinati, ma anche tra diversi settori, categorie e filiere), che ha mostrato tutti i suoi limiti proprio nella attuale emergenza epidemiologica, soprattutto in riferimento ad una vasta platea di giovani *professionals*, per i quali lo svolgimento di attività di lavoro con modalità riconducibili alla tradizionale sfera di autonomia professionale non riduce il bisogno di protezione sociale e, anzi, sembra ricondurlo nella sfera tipica del lavoro subordinato;

o) dedicare maggiore attenzione al terzo settore e, più in generale, all'economia sociale così come definita nella Unione europea, anche in considerazione dei suoi riflessi occupazionali, evidenziando il suo ruolo nella produzione di attività di interesse generale; prevedere che la « messa a terra » dei diversi progetti, non solo di quelli afferenti alla coesione sociale, possa avvenire anche con il protagonismo degli enti del terzo settore; prevedere progetti e bandi specifici per consentire la digitalizzazione di tali enti, l'efficientamento e il recupero di edifici, da parte degli enti stessi, nonché il rafforzamento imprenditoriale delle imprese sociali di inserimento lavorativo, specialmente attraverso un fondo per gli investimenti e la capitalizzazione;

*con riferimento agli obiettivi trasversali, anche in relazione alla loro implicazioni sulle materie di competenza della Commissione:*

a) in tema di parità di genere, si segnala la necessità di avviare un processo di riforma strutturale delle attuali politiche

in materia di parità di genere, ispirato ai principi fondamentali della valorizzazione del merito e della parità di condizioni competitive tra i generi, e di provvedere ad un attento monitoraggio – in via preliminare, nonché *a posteriori* – degli effetti delle scelte politiche in materia di parità di genere, le quali dovranno essere dettagliatamente indicate nella versione definitiva del PNRR, anche con specifico riferimento alle risorse destinate; con particolare riferimento alla componente della Missione n. 5 in materia di politiche del lavoro, si segnala l'esigenza di:

1) programmare progetti e linee di intervento finalizzati alla riduzione della differenza salariale di genere e del tasso di precarietà del lavoro femminile;

2) assicurare condizioni di parità nell'accesso alla formazione, alla specializzazione e all'acquisizione delle competenze;

3) garantire un sostegno strutturale all'occupazione e all'imprenditoria femminile, favorendo la costituzione di nuove realtà imprenditoriali e l'ammodernamento strutturale, digitale e tecnologico di quelle esistenti;

4) assicurare il potenziamento e l'equa ripartizione dei congedi parentali tra uomo e donna, così come degli altri strumenti di conciliazione famiglia-lavoro;

5) ridurre il peso del lavoro di cura che ricade prevalentemente sulle donne e migliorare e promuovere il lavoro domestico e i servizi di *babysitting* e cura degli anziani, settori caratterizzati da una elevata quota di lavoro sommerso;

6) realizzare asili nido e infrastrutture sociali, comprese quelle per anziani e disabili, assicurandone un'equa distribuzione sul territorio, con particolare attenzione al Sud e alle aree interne e rurali, con l'obiettivo di raggiungere il tasso di copertura del 60 per cento da parte degli asili nido entro il 2030, anche al fine di creare nuova occupazione femminile in questi ambiti e, al contempo, di garantire una libera scelta fra occupazione e lavoro di cura;

b) in tema di interventi speciali di coesione territoriale, al fine di ridurre i divari territoriali si segnala l'esigenza di:

1) esplicitare nel PNRR la quota di risorse destinata al Mezzogiorno, in maniera specifica e distinta da quelle per le quali esiste già un vincolo di ripartizione come, ad esempio, la quota prevista del Fondo per lo sviluppo e la coesione, il REACT-EU e i Fondi strutturali e di investimento europei (SIE);

2) garantire che l'impiego delle risorse del Fondo per lo sviluppo e la coesione, oggetto di anticipazione nell'ambito del Piano nazionale di ripresa e resilienza, rispettino il vincolo territoriale originario, previa acquisizione del parere delle Camere sulla nuova destinazione di tali fondi;

3) prevedere criteri che tengano conto degli squilibri territoriali, sia nell'attuazione del piano straordinario di assunzioni a tempo determinato del personale altamente qualificato destinato al rafforzamento delle Amministrazioni coinvolte nella realizzazione del *Recovery Plan*, sia nella fase strutturale del rafforzamento degli enti locali e delle strutture tecniche dello Stato;

4) riprogrammare la destinazione di risorse statali in base al vincolo territoriale, nell'ipotesi in cui l'intervento delle risorse del PNRR sostituisca, in tutto o in parte, una fonte di finanziamento già esistente, previa acquisizione del parere delle Camere sulla nuova destinazione di tali fondi.