

XI COMMISSIONE PERMANENTE

(Lavoro pubblico e privato)

S O M M A R I O

INTERROGAZIONI:

5-05486 Gribaudo: Erogazione degli ammortizzatori sociali in favore dei dipendenti della Allfood Spa, impiegati presso il centro di ricerca ENEA « Casaccia »	269
ALLEGATO 1 (Testo della risposta)	277
5-05532 Lollobrigida: Esclusione del reddito del coniuge dalla soglia massima prevista per il riconoscimento agli invalidi civili totali percettori di pensione di inabilità dell'integrazione di cui alla legge n. 448 del 2001	270
ALLEGATO 2 (Testo della risposta)	279
5-05668 Eva Lorenzoni: Salvaguardia dei livelli occupazionali dei lavoratori dei punti vendita del gruppo L'Alco	270
ALLEGATO 3 (Testo della risposta)	281

SEDE CONSULTIVA:

Documento di economia e finanza 2021. Doc. LVII, n. 4, e Annesso (Parere alla V Commissione) (Seguito dell'esame e conclusione – Parere favorevole)	270
ALLEGATO 4 (Parere approvato)	283
Disposizioni in materia di iscrizione contemporanea a due corsi di istruzione superiore. Testo unificato C. 43 e abb. (Parere alla VII Commissione) (Seguito dell'esame e conclusione – Parere favorevole)	271
ALLEGATO 5 (Parere approvato)	286

ATTI DELL'UNIONE EUROPEA:

Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi. (COM(2021) 93 final) (Esame, ai sensi dell'articolo 127, comma 1, del Regolamento, e rinvio)	271
UFFICIO DI PRESIDENZA INTEGRATO DAI RAPPRESENTANTI DEI GRUPPI	276

INTERROGAZIONI

Mercoledì 21 aprile 2021. — Presidenza della presidente Romina MURA. — Interviene la sottosegretaria di Stato per il lavoro e le politiche sociali Rossella Accoto.

La seduta comincia alle 14.35.

5-05486 Gribaudo: Erogazione degli ammortizzatori sociali in favore dei dipendenti della Allfood Spa, impiegati presso il centro di ricerca ENEA « Casaccia ».

La sottosegretaria Rossella ACCOTO risponde all'interrogazione in titolo nei termini riportati in allegato (vedi allegato 1).

Chiara GRIBAUDO (PD), ringraziando la sottosegretaria per la risposta, esprime il suo rincrescimento per il fatto che il ripetersi di vicende come quella che interessa i dipendenti della Allfood Spa costringa i parlamentari a presentare interrogazioni come la sua. Ancora una volta, infatti, la lentezza delle procedure di erogazione degli ammortizzatori sociali danneggia i lavoratori e le loro famiglie, in un momento drammatico come quello attuale. Augurandosi un cambio di passo in tale ambito, assicura il proprio perdurante impegno a verificare che, come assicurato nella risposta della sottosegretaria, siano corrisposti con tempestività le ulteriori mensilità dei pagamenti dovuti ai lavoratori della Allfood Spa.

5-05532 Lollobrigida: Esclusione del reddito del coniuge dalla soglia massima prevista per il riconoscimento agli invalidi civili totali percettori di pensione di inabilità dell'integrazione di cui alla legge n. 448 del 2001.

La sottosegretaria Rossella ACCOTO risponde all'interrogazione in titolo nei termini riportati in allegato (*vedi allegato 2*).

Walter RIZZETTO (FDI), in qualità di cofirmatario dell'interrogazione, ringrazia la sottosegretaria, dichiarandosi abbastanza soddisfatto della risposta, in particolare dell'impegno assunto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali circa un intervento finalizzato ad allineare gli importi dell'assegno di invalidità civile a livelli che, come disposto dall'articolo 38 della Costituzione e ribadito dalla Corte costituzionale, garantiscano a ciascuno mezzi adeguati alle loro esigenze di vita. L'aumento di tali importi non può essere lasciato ad una decisione amministrativa dell'INPS ma deve essere il frutto di una decisione del legislatore, che abbia per riferimento non già il reddito del nucleo familiare bensì quello dell'interessato. Sul punto, si riserva di valutare la presentazione di una risoluzione, la cui discussione consentirà di capire quale sia il livello ottimale dell'assegno, tenendo conto che il costo della vita degli invalidi è ben superiore a quello degli

altri cittadini che percepiscono aiuti da parte dello Stato.

5-05668 Eva Lorenzoni: Salvaguardia dei livelli occupazionali dei lavoratori dei punti vendita del gruppo L'Alco.

La sottosegretaria Rossella ACCOTO risponde all'interrogazione in titolo nei termini riportati in allegato (*vedi allegato 3*).

Elena MURELLI (LEGA), in qualità di cofirmataria dell'interrogazione, da lei sottoscritta con grande convinzione, ringrazia la sottosegretaria per la risposta, che dà conto della proficua collaborazione tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero dello sviluppo economico e la Regione Lombardia. Coglie l'occasione per ringraziare l'assessore regionale allo sviluppo economico, Guidesi, per l'impegno profuso nel favorire il confronto tra le parti. Si augura, quindi, che la vicenda, l'ennesima che coinvolge lavoratori dipendenti da aziende della grande distribuzione, possa concludersi in maniera soddisfacente, viste le prospettive illustrate dalla sottosegretaria.

Romina MURA, *presidente*, dichiara concluso lo svolgimento delle interrogazioni all'ordine del giorno.

La seduta termina 14.55.

SEDE CONSULTIVA

Mercoledì 21 aprile 2021. — Presidenza della presidente Romina MURA. — Interviene la sottosegretaria di Stato per il lavoro e le politiche sociali Rossella Accoto.

La seduta comincia alle 15.

Documento di economia e finanza 2021.

Doc. LVII, n. 4, e Annesso.

(Parere alla V Commissione).

(Seguito dell'esame e conclusione — Parere favorevole).

La Commissione prosegue l'esame del provvedimento, rinviato nella seduta del 20 aprile 2021.

Romina MURA, *presidente*, avverte che nella seduta odierna la Commissione esprimerà il parere di propria competenza alla V Commissione, ai sensi dell'articolo 118-bis del Regolamento, sul Documento di economia e finanza 2021.

Chiede, quindi, al relatore, onorevole Caparvi, di illustrare la sua proposta di parere.

Virginio CAPARVI (LEGA), *relatore*, illustra la sua proposta di parere (*vedi allegato 4*).

Carmela BUCALO (FDI) preannuncia il voto contrario del gruppo Fratelli d'Italia sulla proposta di parere del relatore sottolineando che il suo gruppo, pur avendo votato a favore di tutti i precedenti scostamenti di bilancio, in questa occasione seguirà un orientamento diverso, anche in considerazione del fatto che il Governo non ha fornito alcuna informazione sulle finalità alle quali intende destinare le risorse aggiuntive.

Nessun altro chiedendo di intervenire, la Commissione approva la proposta di parere favorevole formulata dal relatore (*vedi allegato 4*).

Disposizioni in materia di iscrizione contemporanea a due corsi di istruzione superiore.

Testo unificato C. 43 e abb.

(Parere alla VII Commissione).

(Seguito dell'esame e conclusione – Parere favorevole).

La Commissione prosegue l'esame del provvedimento, rinviato nella seduta del 20 aprile 2021.

Romina MURA, *presidente*, avverte che nella seduta odierna la Commissione procederà all'espressione del parere di competenza alla VII Commissione.

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

Flora FRATE (MISTO-A-+E-RI), *relatrice*, illustra la sua proposta di parere (*vedi allegato 5*).

Nessuno chiedendo di intervenire, la Commissione approva la proposta di parere favorevole formulata dalla relatrice (*vedi allegato 5*).

La seduta termina alle 15.10.

ATTI DELL'UNIONE EUROPEA

Mercoledì 21 aprile 2021. — Presidenza della presidente Romina MURA.

La seduta comincia alle 15.10.

Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi.

(COM(2021) 93 final).

(Esame, ai sensi dell'articolo 127, comma 1, del Regolamento, e rinvio).

La Commissione inizia l'esame del provvedimento.

Romina MURA, *presidente*, ricorda che, ai sensi dell'articolo 127, comma 2, del Regolamento, l'esame della proposta potrà eventualmente concludersi con l'approvazione di un documento finale, in cui la Commissione esprime il proprio avviso sull'opportunità di possibili iniziative da assumere in relazione a tale atto.

Invita, quindi, la relatrice, onorevole Carla Cantone, a svolgere la propria relazione introduttiva.

Carla CANTONE (PD), *relatrice*, ricorda preliminarmente che la Commissione è attualmente impegnata nell'esame del testo unificato della proposta di legge n. 522 e

delle proposte abbinata, che affronta proprio il problema della disparità salariale tra lavoratrici e lavoratori. Pertanto, l'esame della proposta di direttiva è perfettamente in linea con il lavoro che la Commissione ha da tempo avviato. Prima di addentrarsi nella illustrazione puntuale del contenuto della proposta, ritiene utile riassumerne i punti qualificanti, sui quali potrà concentrarsi l'esame in questa sede: l'affermazione del diritto alla parità di retribuzione tra uomo e donna per uno stesso lavoro; il suo inserimento nel Pilastro europeo dei diritti sociali; la necessità di superare le differenze esistenti in materia tra gli Stati membri; l'esame delle conseguenze della pandemia, che hanno interessato più le lavoratrici dei lavoratori; la necessità di rafforzare la trasparenza retributiva; la necessità di aumentare, attraverso la riaffermazione del principio della parità retributiva, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Venendo, quindi, al merito della proposta di direttiva, sottolinea che si tratta di un'iniziativa molto importante, sollecitata anche dal Parlamento europeo e preannunciata nella Strategia per la parità di genere 2020-2025, che tocca una delle questioni centrali per l'affermazione effettiva di una piena parità di genere.

Ricorda che il diritto alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore tra lavoratori di sesso femminile e maschile rappresenta un principio fondamentale dell'Unione europea, sancito nell'articolo 157 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea. La necessità di garantire la parità salariale è sancita anche nella direttiva 2006/54/CE, attuata a livello nazionale dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5, che ha apportato modifiche al Codice delle pari opportunità tra uomo e donna di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198. Anche il Pilastro europeo dei diritti sociali include tra i suoi principi il diritto alla parità di retribuzione per un lavoro di pari valore.

Il principio della parità retributiva però continua a non trovare effettiva attuazione, come dimostrano i dati sul divario retri-

butivo di genere, il cosiddetto *gender pay gap*, ossia la differenza nella retribuzione oraria lorda tra uomini e donne: sulla base dei dati EUROSTAT per il 2019, infatti, le donne guadagnano in media il 14,1 per cento in meno all'ora rispetto agli uomini.

Vi sono notevoli differenze tra gli Stati membri: si va dall'1,3 per cento in Lussemburgo al 21,7 per cento in Estonia. L'Italia si attesta al 4,7 per cento.

L'analisi dei dati, che è cruciale per la valutazione della portata del divario nei vari settori e nelle fasce d'età, evidenzia un divario retributivo di genere mediamente più elevato nel privato rispetto al pubblico. In Italia la differenza è notevole: il 17 per cento nel privato contro il 3,8 per cento nel pubblico.

Il divario retributivo è generalmente molto più basso per i nuovi arrivati nel mondo del lavoro e in particolare per i giovani e tende ad aumentare con l'età a causa delle interruzioni di carriera che le donne possono subire durante la loro vita lavorativa.

Tuttavia, un minore divario retributivo di genere non si traduce necessariamente in una maggiore parità. In alcuni casi, infatti, come quello italiano, divari retributivi più bassi tendono ad essere collegati ad una minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Secondo EUROSTAT, il tasso di occupazione femminile in Italia è al 52,7 per cento (il più basso tra i Paesi dell'Unione europea dopo la Grecia). L'Italia è poi il Paese dell'Unione europea con il divario occupazionale di genere più ampio, pari al 19,9 per cento.

Se si considera inoltre il cosiddetto divario retributivo complessivo di genere (*gender overall earnings gap* – la differenza tra il salario annuale medio percepito da donne e uomini, tenendo conto dei tre principali svantaggi affrontati dalle donne, ossia retribuzione oraria inferiore, meno ore di lavoro retribuito e minore tasso di occupazione, il differenziale nell'Unione europea aumenta al 36,7 per cento e in Italia arriva al 43 per cento.

Diversi sono i fattori che contribuiscono al divario retributivo di genere, tra cui la

minor partecipazione delle donne al mercato del lavoro, il lavoro invisibile e non retribuito, il maggior ricorso al tempo parziale e alle interruzioni di carriera, nonché la segregazione verticale e orizzontale basata su stereotipi e discriminazioni di genere.

Le donne sono sovra rappresentate in settori relativamente a bassa retribuzione, come l'assistenza e l'istruzione, mentre la percentuale di dipendenti maschi è molto alta – oltre l'80 per cento – nei settori meglio retribuiti, come la scienza, la tecnologia, l'ingegneria e la matematica (STEM). Le donne occupano poche posizioni apicali e dirigenziali: meno del 10 per cento degli amministratori delegati delle principali aziende è rappresentato infatti da donne.

Inoltre, le donne svolgono meno ore di lavoro retribuito rispetto agli uomini, ma più ore di lavoro non retribuito, dedicato alla cura di figli o familiari o ai lavori domestici. Solo l'8,7 per cento degli uomini nell'Unione europea lavora *part-time*, contro quasi un terzo delle donne (31,3 per cento).

Secondo la Commissione europea, anche la mancanza di trasparenza nei sistemi retributivi favorisce i pregiudizi di genere nella determinazione dei salari, così come la mancanza di certezza giuridica sui concetti di « pari valore » e di « retribuzione » e gli ostacoli procedurali incontrati dalle vittime di discriminazione che impediscono l'attuazione effettiva del principio della parità retributiva.

Con la proposta al nostro esame, la Commissione interviene proprio in questo ambito, stabilendo norme volte a rafforzare la trasparenza retributiva e a migliorare l'accesso alla giustizia per le vittime di discriminazioni retributive.

La necessità di intervenire è resa ancora più urgente dalla crisi pandemica in corso, che ha colpito in modo particolare le lavoratrici: le donne, più degli uomini, svolgono lavori interinali, a tempo parziale e precari e sono quindi più soggette alla perdita del posto di lavoro o alla cassa integrazione a seguito della crisi. Le donne, inoltre, si sono fatte carico di una quota consistente di responsabilità di assistenza a

seguito della chiusura delle scuole e dei servizi di sostegno.

Venendo al contenuto della proposta, rimandando comunque per ulteriori approfondimenti e maggiori dettagli alla documentazione predisposta dagli uffici, segnala che essa consta di quattro capi e 34 articoli.

Il Capo I, composto dagli articoli da 1 a 4, reca le disposizioni generali. L'articolo 1 indica che la proposta stabilisce prescrizioni minime per rafforzare l'applicazione del principio della parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. La Commissione chiarisce di aver deciso di non modificare o sostituire la direttiva 2006/54/CE dato il suo più ampio ambito di applicazione, che riguarda la parità di trattamento tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego. Secondo quanto previsto dall'articolo 2, la proposta si applica ai datori di lavoro del settore pubblico e privato e a tutti i lavoratori, che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi e/o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo in considerazione la giurisprudenza della Corte di giustizia. L'elenco delle definizioni contenuto nell'articolo 3 comprende sia definizioni mutate dalla direttiva 2006/54/CE, quali quelle di retribuzione, discriminazione diretta, discriminazione indiretta, sia nuove definizioni specificamente connesse al diritto alla parità retributiva, quali livello retributivo, retribuzione mediana, divario retributivo mediano, quartile retributivo e categoria di lavoratori. Si provvede a specificare cosa comprende la discriminazione retributiva basata sul genere, ai sensi della direttiva, considerato che in tale ambito può verificarsi un'intersezione tra varie categorie di discriminazione legate, da un lato, al sesso e, dall'altro, ad altri fattori, quali l'origine etnica, le convinzioni personali.

Al fine di consentire ai lavoratori e ai datori di lavoro di valutare ciò che costituisce lavoro di pari valore, l'articolo 4 prevede che gli Stati membri stabiliscano strumenti o metodologie per valutare e raffrontare il valore del lavoro, rispetto a

una serie di criteri oggettivi che includono i requisiti professionali, di istruzione e di formazione, le competenze, l'impegno e le responsabilità, il lavoro svolto e la natura dei compiti assegnati. Ciò fornisce la base per valutare se i lavoratori si trovino in una situazione analoga e svolgano un lavoro di pari valore.

La Commissione, nel considerando n. 10, chiarisce che la proposta non impedisce ai datori di lavoro di pagare in modo diverso i lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, purché tali differenze siano basate su criteri oggettivi, neutri dal punto di vista del genere e senza pregiudizi.

L'articolo 4, paragrafo 4, integra poi due precisazioni stabilite nella giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea. Al fine di stabilire se i lavoratori si trovino in una situazione analoga, il raffronto non è necessariamente limitato alle situazioni in cui uomini e donne lavorano per lo stesso datore di lavoro, ma i lavoratori possono trovarsi in una situazione analoga anche quando non lavorano per lo stesso datore di lavoro se le differenze rilevate nelle condizioni retributive possono essere ricondotte ad un'unica fonte che stabilisce le condizioni di lavoro, compresa la retribuzione, ad esempio, derivanti dalle disposizioni di legge o da contratti salariali collettivi applicabili a diverse imprese, o quando le condizioni di lavoro sono stabilite centralmente per più organizzazioni o imprese all'interno di una *holding* o di un conglomerato; inoltre, il confronto non si limita a situazioni nelle quali i lavoratori di riferimento svolgano simultaneamente mansioni uguali alla parte ricorrente. Nel caso in cui non esista un lavoratore di riferimento reale, dovrebbe essere consentito un confronto con un lavoratore di riferimento ipotetico o l'utilizzo di altre prove che consentano di presumere eventuali discriminazioni.

Il Governo nella relazione, trasmessa ai sensi dell'articolo 6, comma 5, della legge n. 234 del 2012, segnala che l'articolo 4, paragrafo 4, della direttiva, potrebbe determinare un'incertezza interpretativa ed applicativa, in particolare a motivo del ri-

ferimento al lavoratore comparabile ipotetico. Su questo punto, pertanto, sarà opportuna una specifica riflessione nel corso dell'esame dell'atto.

Il Capo II, composto dagli articoli da 5 a 11, reca una serie di previsioni volte a rafforzare la trasparenza retributiva. Taluni adempimenti riguardano la fase prima dell'assunzione. All'articolo 5 si prevede, infatti, che i datori di lavoro dovranno fornire informazioni sul livello – o l'intervallo – retributivo iniziale nell'annuncio del posto vacante o prima del colloquio di lavoro e non saranno autorizzati a chiedere ai potenziali lavoratori informazioni sulle retribuzioni precedentemente percepite. In base all'articolo 7, i lavoratori dipendenti avranno poi il diritto di chiedere informazioni al proprio datore di lavoro sul loro livello di retribuzione individuale e sui livelli salariali medi, ripartiti per sesso, per le categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Ai sensi degli articoli 8 e 9, specifici obblighi riguardano i datori di lavoro con almeno 250 dipendenti, che dovranno rendere pubbliche all'interno della loro organizzazione una serie di informazioni sul divario retributivo tra lavoratrici e lavoratori ed effettuare una valutazione delle retribuzioni, in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, qualora emerga un divario retributivo di genere di almeno il 5 per cento non giustificabile in base a fattori oggettivi neutri dal punto di vista del genere. In sostanza, la proposta di direttiva configura una serie di obblighi concernenti la rendicontazione e la valutazione delle retribuzioni applicabili solo alle aziende con almeno 250 dipendenti. La Commissione motiva tale scelta, sulla base di un approccio proporzionato e in modo da ridurre al minimo i costi. Fa presente in proposito, tenuto conto della composizione del tessuto imprenditoriale specie di quello italiano, che gran parte delle aziende non sarà interessata da tali adempimenti. Segnala che già l'articolo 46 del Codice delle pari opportunità reca comunque previsioni per la redazione di un rapporto almeno biennale sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle imprese con più di

100 dipendenti, e che quindi la proposta di direttiva, per un verso, ha un ambito di applicazione più ridotto e, per l'altro, contempla uno spettro più ampio di informazioni a cui si dovranno adeguare le imprese con almeno 250 dipendenti.

Il Capo III, composto dagli articoli da 12 a 23, riguarda i mezzi di tutela e applicazione. In particolare, ai sensi dell'articolo 12, gli Stati membri devono garantire procedure giudiziarie volte a far valere i diritti e gli obblighi connessi al principio della parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. In base all'articolo 13, i procedimenti giudiziari o amministrativi possono essere avviati da associazioni, organizzazioni, organismi per la parità e rappresentanti dei lavoratori o altri soggetti giuridici interessati a garantire la parità tra uomini e donne. I ricorsi collettivi possono essere presentati solo dagli organismi per la parità e dai rappresentanti dei lavoratori. In base all'articolo 14, i lavoratori che hanno subito discriminazioni retributive di genere potranno ottenere un risarcimento, compreso il recupero integrale della retribuzione arretrata e dei relativi premi o pagamenti in natura. Ai sensi dell'articolo 16, spetterà al datore di lavoro, e non al lavoratore, provare che non vi è stata discriminazione in materia di retribuzione. Sulla base degli articoli 20 e 21, gli Stati membri dovranno inoltre introdurre sanzioni specifiche per le violazioni della norma sulla parità retributiva, compreso un livello minimo di ammende, e dovranno adottare misure appropriate per garantire che, nell'esecuzione di appalti pubblici o concessioni, gli operatori economici (compresa la catena di subappalto successiva) rispettino gli obblighi relativi alla parità retributiva tra uomini e donne.

Fa presente, da ultimo, che il Capo IV della proposta, composto dagli articoli da 24 a 34, contiene le disposizioni orizzontali e finali.

Considerato che la direttiva prevede un'armonizzazione minima delle prescrizioni, gli Stati membri possono introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli ai lavoratori rispetto a quelle stabilite nella

direttiva stessa. Sulla base della cosiddetta clausola di non regresso, prevista dall'articolo 24, non possono invece ridurre il livello di protezione in materia di parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Ai sensi dell'articolo 25, gli organismi nazionali per la parità, istituiti a norma della direttiva 2006/54/CE, sono competenti per le questioni che rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva e, pertanto, come segnalato dalla relazione del Governo, sul piano nazionale andrà rivisto il meccanismo di finanziamento degli organismi di parità coinvolgendo il livello istituzionale territoriale. Secondo l'articolo 26, inoltre, gli Stati membri devono designare un organismo incaricato di monitorare e sostenere l'attuazione delle disposizioni giuridiche nazionali di recepimento della direttiva, il cosiddetto organismo di monitoraggio. La direttiva infine prevede norme per favorire il dialogo sociale: l'articolo 11 dispone che, fatta salva l'autonomia delle parti sociali e conformemente al diritto e alle prassi nazionali, gli Stati membri devono provvedere affinché i diritti e gli obblighi derivanti dalla direttiva siano discussi con le parti sociali. Inoltre, l'articolo 30 prevede che gli Stati membri possano affidare alle parti sociali l'attuazione della direttiva, laddove le parti sociali lo richiedano congiuntamente, a condizione che i risultati perseguiti dalla direttiva siano sempre garantiti.

La citata relazione del Governo segnala che il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna necessita di essere allineato alle nuove disposizioni, in particolare per quanto riguarda i contenuti e le tempistiche di presentazione dei Piani triennali di azioni positive da parte delle pubbliche amministrazioni e dei Rapporti biennali da parte delle aziende, previsti dagli articoli 46 e 48 del medesimo Codice, nonché la struttura, i compiti e le risorse umane e finanziarie degli organismi di parità.

In conclusione, ricorda che, sul piano nazionale, la legge di bilancio 2021 ha istituito, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere, con

una dotazione di 2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022, per interventi finalizzati al sostegno e al riconoscimento del valore sociale ed economico della parità salariale di genere e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro. Richiama, infine, i contenuti del già citato testo unificato della proposta di legge n. 522 e abbinate, che reca disposizioni volte a sostenere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e a favorire la parità retributiva tra i sessi, prevedendo, in particolare, che tra le fattispecie discriminatorie siano inseriti anche gli atti di natura organizzativa e oraria che, modificando l'organizzazione del lavoro, mettono la lavoratrice in una posizione di svantaggio, e che il rapporto biennale relativo alla situazione del personale sia redatto dalle aziende che impiegano più di 50 dipendenti, in luogo degli oltre 100 attualmente previsti.

Alla luce di quanto esposto, considerata l'importanza della proposta al nostro esame, ritiene che sia opportuno acquisire nel corso dell'istruttoria tutti gli elementi necessari per una sua attenta valutazione.

Elena MURELLI (LEGA), ringraziando la relatrice, ricorda che la Commissione è

concorde sulla necessità di affrontare il *gender pay gap*, sia proseguendo l'esame del testo unificato delle proposte di legge n. 522 e abbinate, sia affrontando quello della proposta di direttiva all'ordine del giorno. Si tratta di un tema su cui l'Italia è stata sollecitata a provvedere dalla Commissione europea già nel 2019 e che a livello internazionale è affrontato in questi giorni anche dall'ONU, che indaga anche le disparità di genere nei Parlamenti dei Paesi aderenti.

Auspica, pertanto, che la Commissione intraprenda l'esame della proposta di direttiva privilegiando un approccio collaborativo, al di là delle divisioni politiche.

Romina MURA, *presidente*, nessuno altro chiedendo di intervenire, rinvia il seguito dell'esame ad altra seduta.

La seduta termina alle 15.20.

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

Mercoledì 21 aprile 2021.

L'ufficio di presidenza si è riunito dalle 15.20 alle 15.35.

ALLEGATO 1

5-05486 Gribaudo: Erogazione degli ammortizzatori sociali in favore dei dipendenti della Allfood Spa, impiegati presso il centro di ricerca ENEA « Casaccia ».

TESTO DELLA RISPOSTA

L'onorevole interrogante, premesso che dal mese di marzo 2020 i circa duecento dipendenti della Allfood Spa., impiegati presso le mense/bar nei centri ENEA, in particolare, presso il centro ENEA di Casaccia (Roma), sono stati collocati in regime di cassa integrazione a carico del Fondo integrativo salariale (FIS), chiede di conoscere quali iniziative intenda intraprendere al fine di sbloccare l'erogazione degli ammortizzatori sociali ai predetti lavoratori.

Sentito l'INPS, si rappresenta che in data 19 luglio 2020 e 20 luglio 2020 l'azienda AllFood Spa ha presentato domande di assegno ordinario per il periodo dal 5 luglio 2020 al 29 agosto 2020 con causale « Crisi aziendale per evento improvviso ed imprevisto » per ventidue Unità produttive ubicate sul territorio italiano, tra le quali l'unità produttiva n. 32, centro ENEA di Casaccia.

Trattandosi di richiesta di assegno ordinario per causale diversa da quelle relative all'emergenza COVID-19, l'istruttoria delle predette domande ha seguito la disciplina di trattazione ordinaria e non emergenziale.

L'Allfood S.p.a. è un'azienda plurilocalizzata, e pertanto la definizione delle istanze è di competenza della struttura INPS presso la quale il datore di lavoro ha richiesto l'accantonamento contributivo, che provvede alla istruttoria complessiva delle domande presentate.

Ciò ha comportato, in fase istruttoria, la verifica dei singoli requisiti di accesso alla prestazione, con particolare attenzione a quello relativo all'anzianità di

almeno novanta giorni di effettivo lavoro, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 148 del 2015, in capo ai beneficiari della prestazione, presso l'unità produttiva alla quale è stata presentata la domanda.

Le domande in questione, in seguito ad accorpamento, sono state definite con esito positivo con unico provvedimento del Direttore della struttura INPS territoriale di competenza.

A fronte dell'unico provvedimento di concessione, sono state emesse dalle strutture territoriali INPS competenti per unità produttiva, le autorizzazioni per le singole unità produttive interessate dalla prestazione, propedeutiche al pagamento diretto in favore dei lavoratori beneficiari della prestazione richiesta.

Per il periodo in questione e per alcune delle unità produttive autorizzate, l'azienda ha inviato i flussi SR41, che risultano in fase di lavorazione.

L'azienda ha quindi presentato ulteriori domande con causali relative all'emergenza COVID-19 per i periodi dal 30 agosto al 31 ottobre 2020, dal 2 novembre al 15 novembre 2020 e dal 16 novembre al 27 dicembre 2020.

Le prime due domande sono state autorizzate; la terza è stata respinta, poiché non risultano fruite le 18 settimane di cui al decreto-legge n. 104 del 2020. L'azienda è stata comunque invitata a riproporre la domanda con una causale corretta.

È invece in fase di istruttoria la richiesta per il periodo dal 4 gennaio al 28 febbraio 2021.

Segnalo, da ultimo, che l'INPS ha rappresentato di operare in stretto contatto con l'azienda, in considerazione dell'elevato numero di lavoratori coinvolti. Inoltre questa interlocuzione ha permesso di chiarire direttamente alcune criticità rilevate dall'INPS in sede di controllo e pertanto di individuare alcune problema-

tiche di tipo procedurale che sono in corso di soluzione.

Posso pertanto assicurare che l'INPS è impegnato, mediante una revisione delle autorizzazioni concesse ed in corso, a sbloccare i pagamenti dei lavoratori per tutti i periodi interessati dalle richieste.

ALLEGATO 2

5-05532 Lollobrigida: Esclusione del reddito del coniuge dalla soglia massima prevista per il riconoscimento agli invalidi civili totali percettori di pensione di inabilità dell'integrazione di cui alla legge n. 448 del 2001.**TESTO DELLA RISPOSTA**

L'onorevole interrogante chiede di conoscere se il Governo ritenga di adottare iniziative per consentire che il riconoscimento del diritto all'incremento del trattamento pensionistico, *ex* articolo 38 della legge n. 448 del 2001, venga subordinato al solo requisito reddituale del percipiente l'assegno e non anche a quello risultante dal cumulo con il proprio coniuge.

Tale richiesta muove dalla considerazione secondo la quale la previsione normativa, facendo riferimento al cumulo dei redditi solo in caso di coniugio, determinerebbe una disparità di trattamento escludendo dal proprio ambito di applicazione le ipotesi in cui i percettori del reddito risultino inseriti all'interno di un nucleo familiare con altri soggetti diversi dal coniuge.

Come noto, l'articolo 38 della legge 28 dicembre 2001, n. 448, nel prevedere un « incremento al milione » delle pensioni a favore dei soggetti disagiati, precisa che il beneficio in argomento è condizionato al reddito personale nel caso in cui il richiedente il beneficio non sia coniugato, ovvero al reddito personale e coniugale qualora il richiedente sia coniugato.

La Corte costituzionale, con la sentenza del 23 giugno 2020, n. 152, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 38, comma 4, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, nella parte in cui, con riferimento agli invalidi civili totali, disponeva che l'incremento del trattamento pensionistico fino a 516,46 euro al mese per tredici mensilità (cosiddetto « incremento al milione ») fosse concesso « ai soggetti di età pari o superiore a sessanta anni » e non anche « ai soggetti di età superiore a diciotto anni ».

Al riguardo, il Parlamento, nel corso dell'*iter* di conversione del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, cosiddetto « decreto Rilancio », ha individuato un primo nucleo di risorse finanziarie, al fine di promuovere un'applicazione tempestiva della pronuncia costituzionale. Successivamente, il decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, ha previsto, all'articolo 15, l'estensione della maggiorazione economica ai soggetti invalidi civili totali o sordi o ciechi civili assoluti titolari di pensione o titolari di pensione di inabilità, di età compresa tra i diciotto e i sessant'anni, in conformità con quanto disposto dalla citata sentenza.

L'INPS, con la circolare n. 107 del 23 settembre 2020, sulla base delle disposizioni di legge sopra richiamate, ha fornito indicazioni e chiarimenti per ottenere il beneficio della maggiorazione economica, ivi compresa la definizione dei requisiti reddituali.

Il diritto e la misura del beneficio sono pertanto correlati, in caso di rapporto di coniugio, al non superamento del doppio limite di reddito annuo: quello personale che non deve essere superiore a 8.469,63 euro, pari all'importo massimo moltiplicato per tredici mensilità, e quello coniugale che deve essere non superiore a 14.447,42 euro.

Con riferimento, poi, ai redditi computabili, la circolare INPS ha precisato che ai fini dell'incremento in parola si deve tener conto dei redditi di qualsiasi natura, ossia i redditi assoggettabili ad IRPEF, sia a tassazione corrente che a tassazione separata, i redditi tassati alla fonte, i redditi esenti da IRPEF, sia del titolare che del coniuge. Al contrario, rimangono esclusi: il reddito della casa di abitazione, le pensioni

di guerra, l'indennità di accompagnamento, l'importo aggiuntivo di 300.000 lire (154,94 euro) previsto dal comma 7 dell'articolo 70 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, i trattamenti di famiglia, l'indennizzo previsto dalla legge 25 febbraio 1992, n. 210, in favore dei soggetti danneggiati da complicanze di tipo irreversibile a causa di vaccinazioni obbligatorie, trasfusioni e somministrazioni di emoderivati.

Il legislatore, nel dettare la disciplina di cui all'articolo 38 della legge n. 448 del 2001, rubricato « Incremento delle pensioni in favore di soggetti disagiati », ha inteso prendere in considerazione una platea di beneficiari che versa in condizioni particolarmente svantaggiate e, a tal fine, ha ritenuto di considerare anche eventuali ulteriori redditi di cui i beneficiari dispongono singolarmente o, se coniugati, cumulativamente al proprio coniuge.

Ciò premesso, occorre certamente evidenziare che il tema sollevato dall'interrogante è meritevole della massima considerazione, trattandosi del riconoscimento, a fini di equità sociale, di ulteriori benefici e agevolazioni a soggetti particolarmente vulnerabili e svantaggiati, che hanno diritto — in ossequio a quanto disposto dalla nostra Carta costituzionale — al sostegno, al mantenimento e all'assistenza sociale da parte dello Stato.

Assicuro pertanto l'impegno del Ministero del lavoro e delle politiche sociali a valutare con la massima attenzione e in tempi brevi la fattibilità di un intervento nel senso indicato dall'interrogante, tenendo altresì in considerazione i debiti criteri di sostenibilità finanziaria delle misure proposte e di omogeneità con il complessivo sistema previdenziale e assistenziale.

ALLEGATO 3

5-05668 Eva Lorenzoni: Salvaguardia dei livelli occupazionali dei lavoratori dei punti vendita del gruppo L'Alco.**TESTO DELLA RISPOSTA**

Con il presente atto parlamentare, gli onorevoli interroganti richiamano l'attenzione del Governo sulla salvaguardia dei livelli occupazionali dei lavoratori dei punti vendita del gruppo L'Alco.

Secondo le informazioni acquisite dalla regione Lombardia, il gruppo, diffuso perlopiù in provincia di Brescia con alcune presenze in altre province lombarde, ha oggi circa 700 dipendenti ed è organizzato in tre distinte ragioni sociali:

L'Alco Grandi Magazzini (Alco G.M.), che si articola in otto punti vendita all'ingrosso;

Gestione centri commerciali (GEST.C.C.), che gestisce tre centri commerciali;

L'Alco Spa, articolata in venticinque punti vendita al dettaglio.

La regione Lombardia, espressamente interpellata dal Ministero che rappresento ha reso noto che la grave crisi del gruppo, che si è aggravata nelle ultime settimane, ha portato alla chiusura di tutti i punti vendita (tra la metà e la fine di marzo 2021) e alla presentazione di concordati (con riserva) che sono già stati richiesti da Alco Spa e Alco G.M. e a breve sarà richiesto per GEST.C.C. Il tribunale ha già nominato una terna di commissari cui farà gestire unitariamente le tre ragioni sociali.

Dato anche l'alto numero di lavoratori coinvolti, la regione Lombardia ha fornito massima disponibilità, avviando diverse interlocuzioni con i rappresentanti aziendali e le organizzazioni sindacali per affrontare le criticità e accompagnare la vertenza cercando di salvaguardare quanto più possibile *asset* aziendali e livelli occupazionali.

Il 15 aprile scorso presso la regione Lombardia si è tenuto un incontro tra

azienda, commissari e organizzazioni sindacali per prevedere:

l'attivazione per tutti i lavoratori di una CIGS per cessazione sostenuta dalle politiche attive regionali;

la verifica esplorativa di un'offerta (per ora riservata), da parte di un primario *player* del settore, che riguarda più della metà dei punti vendita al dettaglio e tutti i centri commerciali;

lo sviluppo di azioni volte alla ricerca di ulteriori soggetti investitori per i restanti punti vendita al dettaglio e per i punti vendita all'ingrosso.

Durante l'incontro del 15 aprile, l'azienda ha comunicato che il giudice delegato è orientato ad autorizzare la richiesta di ricorrere alla CIGS per cessazione da parte delle due ragioni sociali già in concordato (Alco Spa e Alco G.M.), e che sarebbe stata presentata al Tribunale (il 19 aprile) la richiesta di concordato anche per l'altra ragione sociale, in esito alla quale verrà richiesta al giudice anche per quest'ultima l'autorizzazione a ricorrere alla CIGS per cessazione.

Secondo quanto rappresentato dalla regione Lombardia, le organizzazioni sindacali sembrano concordare sul ricorso alla CIGS e, pertanto, la Regione ha già comunicato che organizzerà, insieme principalmente alla provincia di Brescia, i percorsi di politica attiva connessi all'ammortizzatore sociale.

Sul versante delle offerte, l'azienda ha riferito che è pervenuta una seconda offerta, in competizione con quella già presentata. Pertanto il giudice è orientato a prevedere una gara competitiva per l'assegnazione degli *asset* aziendali.

In conclusione, rassicuro gli onorevoli interroganti in merito all'attenzione da parte del Governo e da parte delle istituzioni locali.

Voglio, pertanto, sottolineare che, al fine di individuare le possibili forme di sostegno per i lavoratori coinvolti, il Ministero del

lavoro manterrà alta l'attenzione sulla vicenda esposta, continuando a monitorarne gli ulteriori sviluppi e a sostenere, in collaborazione con il Ministero per lo sviluppo economico, i percorsi per garantire per la salvaguardia dei livelli occupazionali.

ALLEGATO 4

Documento di economia e finanza 2021 (Doc. LVII, n. 4, e Annesso).**PARERE APPROVATO**

La XI Commissione,

esaminato, per quanto di competenza, il Documento di economia e finanza 2021 (Doc. LVII, n. 4) e il relativo Annesso;

preso atto che il Documento di economia e finanza (DEF) non contiene, secondo quanto previsto in via generale dalla normativa nazionale, lo schema del Programma nazionale di riforma (PNR), in quanto, ai sensi dell'articolo 18, comma 3, del Regolamento (UE) 2021/241, sarà presentato alle Istituzioni europee un unico documento integrato che comprenderà il Piano per la ripresa e la resilienza (PNRR), che sarà definito nei prossimi giorni, e il PNR;

considerato che il DEF reca un aggiornamento degli obiettivi programmatici di finanza pubblica, che prospetta uno scostamento rispetto ai precedenti obiettivi, nei termini riportati nella relazione presentata ai sensi dell'articolo 6 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, annessa al Documento;

tenuto conto dei dati economici relativi al 2020, che certificano le conseguenze drammatiche della pandemia da COVID-19, che, specialmente per quanto riguarda il mercato del lavoro, sono state in parte attutate dai provvedimenti assunti dal Governo;

ricordato che le misure messe in campo per contrastare gli effetti dell'epidemia nel settore del lavoro ammontano complessivamente a 29,8 miliardi di euro nel 2020, a 2,5 miliardi di euro nel 2021, e a 0,3 miliardi di euro nel 2023, dei quali circa 18,5 miliardi di euro nel 2020 e 1,3 miliardi di euro nel 2021 sono stati destinati agli ammortizzatori sociali, mentre 9,2 miliardi di euro nel 2020 sono stati destinati all'at-

tribuzione di indennità *una tantum* in favore dei lavoratori autonomi, dei lavoratori dipendenti del settore del turismo, degli operai agricoli che presentano particolari requisiti, dei professionisti titolari di partita IVA, dei lavoratori iscritti al fondo pensioni dello spettacolo e di quelli domestici;

considerato che nell'anno 2020 il tasso di occupazione si è collocato al 57,5 per cento, tornando sui livelli del 2017, con una contrazione dell'occupazione più diffusa tra le donne, per le quali la riduzione del tasso di occupazione è stata del 3,4 per cento, per un totale di 338 mila occupate, mentre per gli uomini la diminuzione è stata del 2,3 per cento, per complessivi 309 mila occupati;

osservato altresì che la riduzione dell'occupazione ha riguardato maggiormente i lavoratori non dipendenti, per i quali la contrazione è stata del 4,1 per cento, rispetto ai lavoratori dipendenti, per i quali il calo è stato del 2,4 per cento, e che, nell'ambito dei lavoratori dipendenti, i più colpiti sono stati i lavoratori con contratti a tempo determinato, per i quali la riduzione del tasso di occupazione è stata pari al 12,1 per cento, mentre per gli addetti a tempo indeterminato il calo è stato pari allo 0,42 per cento;

rilevato che il tasso di disoccupazione è, invece, diminuito nel 2020 di 0,7 punti percentuali, collocandosi al 9,3 per cento per effetto del minor tasso di partecipazione al mercato del lavoro indotto dalla pandemia, che ha fatto registrare una riduzione del 10 per cento del numero dei soggetti in cerca di occupazione, e dell'incremento del 5,6 per cento del numero di inattivi;

osservato che, anche per l'anno in corso, le previsioni tendenziali, che tengono

conto anche degli effetti del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, attualmente all'esame del Senato della Repubblica, risentono del perdurare dell'emergenza sanitaria, anche se le prospettive sono sensibilmente migliorate, anche per effetto del progresso della campagna di vaccinazione e dei possibili sviluppi sul piano delle terapie;

rilevato che il DEF prevede una crescita tendenziale dell'occupazione in termini di unità di lavoro armonizzate del 3,5 per cento nel 2021, del 3,9 per cento nel 2022, del 2,2 per cento nel 2023 e dell'1,7 per cento nel 2024, mentre, in termini di forza lavoro, nel 2021 prospetta un calo dell'1,2 per cento, al quale farebbe seguito un aumento del 2,9 per cento nel 2022, del 2,1 per cento nel 2023 e dell'1,6 per cento nel 2024;

preso atto che il tasso di disoccupazione tendenziale salirebbe nel 2021 al 9,9 per cento per poi diminuire progressivamente al 9,5 per cento nel 2022, all'8,8 per cento nel 2023 e all'8,2 per cento nel 2024;

preso atto che la previsione tendenziale dell'andamento dei redditi da lavoro pubblico incorpora gli effetti dei rinnovi contrattuali del triennio 2019-2021, in relazione ai quali si assume un'attività contrattuale limitata nell'anno in corso, la sottoscrizione di una quota rilevante di contratti nel 2022 e il completamento della tornata contrattuale nel 2023;

tenuto conto che, pertanto, per la spesa per redditi da lavoro dipendente si stima in via tendenziale una crescita dell'1,8 per cento nel 2021, del 5,4 per cento nel 2022 e un calo dello 0,9 per cento nel 2023 e dell'1,3 per cento del 2024;

considerato che, sul piano programmatico, le previsioni scontano anche gli effetti di ulteriori interventi che il Governo metterà in campo nei prossimi giorni, tra i quali un nuovo pacchetto di misure di sostegno e rilancio dell'economia, da adottare successivamente all'autorizzazione da parte delle Camere dello scostamento dagli obiettivi di bilancio, e l'adozione della versione finale del PNRR, che amplia le risorse complessive destinate al Piano;

preso atto che, per effetto dello scostamento proposto, l'indebitamento nel 2021 si incrementerebbe di 40 miliardi di euro, che aumenterebbero a 43 miliardi di euro in termini di fabbisogno e a 50 miliardi di euro in termini di saldo netto da finanziare, mentre un ulteriore incremento dell'indebitamento si registrerebbe negli anni successivi, con valori che vanno dai 6 miliardi di euro del 2022 ai 2,42 miliardi di euro del 2034;

osservato che la versione definitiva del PNRR si baserà su un ammontare di risorse pari a 191,5 miliardi di euro, dei quali 68,9 miliardi corrispondono a sovvenzioni e 122,5 miliardi a prestiti e che, grazie alle risorse del Fondo per lo sviluppo e la coesione e del fondo di investimenti complementare, di prossima istituzione, le risorse destinate al PNRR aumentano a 222 miliardi di euro, che – unitamente agli altri strumenti previsti dal pacchetto *Next Generation EU* – raggiungono un totale di circa 237 miliardi di euro;

rilevato che le risorse rivenienti dallo scostamento saranno destinate, oltre che alle spese per gli interessi derivanti dal maggiore disavanzo, a un nuovo decreto-legge in materia di sostegno e di rilancio dell'economia di prossima adozione, con il finanziamento, in particolare, di misure a favore dei titolari di partite IVA e delle imprese impattate dalla crisi da COVID-19, della proroga delle indennità a favore dei lavoratori stagionali e di nuove misure a favore dei giovani;

preso atto che, secondo il quadro previsionale programmatico, il PIL reale crescerebbe del 4,5 per cento nel 2021, del 4,8 per cento nel 2022, del 2,6 per cento nel 2023 e dell'1,8 per cento nel 2024, raggiungendo solo nel terzo trimestre del 2022 i valori registrati nel 2019;

osservato che la previsione di miglioramento delle grandezze relative al mercato del lavoro sarebbe superiore rispetto allo scenario tendenziale, in quanto, in termini di unità di lavoro, la crescita dell'occupazione sarebbe pari al 4,9 per cento nel 2021, al 4,7 per cento nel 2022, al 2,3

per cento nel 2023 e all'1,6 per cento nel 2024, mentre, in termini di forza lavoro, nel 2021 si registrerebbe un calo dell'1 per cento e una crescita del 3,2 per cento nel 2022, del 2,1 per cento nel 2023 e dell'1,6 per cento nel 2024;

considerato che, sul piano programmatico, il tasso di disoccupazione sarebbe pari al 9,6 per cento per l'anno in corso, al 9,2 per cento per il 2022, all'8,5 per cento per il 2023 e all'8 per cento per il 2024;

apprezzata l'intenzione del Governo di adottare, attraverso disegni di legge collegati alla manovra di finanza pubblica, provvedimenti in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, in materia di aggiornamento e riordino della disciplina relativa alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro e in materia di salario minimo e rappresentanza delle parti sociali nella contrattazione collettiva;

richiamate le osservazioni contenute nel parere sulla proposta di Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), espresso

dalla Commissione nella seduta dello scorso 16 marzo;

rilevato che, al fine di sostenere la ripresa occupazionale nella fase di superamento dell'emergenza sanitaria da COVID-19, appare necessario che le amministrazioni pubbliche assicurino un ulteriore miglioramento dei tempi di pagamento dei debiti commerciali e garantiscano il pagamento dello *stock* di debito residuo;

considerato che, anche in relazione ai riflessi dei processi di transizione digitale sull'occupazione, appare necessario dare seguito agli impegni contenuti nelle mozioni Invidia 1-00377, Lollobrigida 1-00384, Capitanio 1-00385 e Mandelli 1-00388, approvate dall'Assemblea della Camera dei deputati nella seduta del 27 ottobre 2020, con le quali si è chiesto di integrare il Documento di economia e finanza pubblica con indicazioni relative all'indice di digitalizzazione e innovazione Desi,

esprime

PARERE FAVOREVOLE.

ALLEGATO 5

Disposizioni in materia di iscrizione contemporanea a due corsi di istruzione superiore (Testo unificato C. 43 e abb.).**PARERE APPROVATO**

La XI Commissione,

esaminato, per quanto di competenza, il testo unificato della proposta di legge C. 43 e delle proposte abbinata, come risultante dagli emendamenti approvati nel corso dell'esame in sede referente;

condivisa la finalità del provvedimento di abrogare il divieto di iscrizione contemporanea a più università o corsi di studio universitari, disposto dal secondo comma dell'articolo 142 del regio decreto n. 1592 del 1933;

considerato che l'articolo 3, in materia di diritto allo studio, prevede, al comma 2, la redazione, con cadenza annuale, di un programma da parte delle università e delle istituzioni dell'alta formazione artistica, mu-

sicale e coreutica per favorire e promuovere la partecipazione degli studenti lavoratori a corsi di studio e ad attività formative successive al conseguimento del titolo;

ritenuto che la partecipazione di studenti lavoratori a corsi di istruzione terziaria e ad attività formative successive al conseguimento del titolo rappresenti un importante strumento per l'acquisizione di nuove competenze, necessarie in relazione all'evoluzione organizzativa e tecnologica delle diverse attività lavorative, anche al fine di incrementare l'occupabilità dei lavoratori,

esprime

PARERE FAVOREVOLE.