

367.

Allegato A

DOCUMENTI ESAMINATI NEL CORSO DELLA SEDUTA COMUNICAZIONI ALL'ASSEMBLEA

INDICE

	PAG.		PAG.
Comunicazioni	3	Regione autonoma della Sardegna (Trasmis- sione di un documento).....	6
Missioni vevoli nella seduta del 17 ottobre 2024.....	3	Atti di controllo e di indirizzo.....	6
Progetti di legge (Annunzio; Adesione di de- putati a proposte di legge; Trasmissione dal Senato; Assegnazione a Commissioni in sede referente)	3, 4	Mozioni Ghirra, Gribaudo, Quartini, Bonetti, Boschi ed altri n. 1-00326 e Rizzetto, Ra- vetto, Tenerini, Semenzato ed altri n. 1- 00341 concernenti iniziative in materia di parità di genere, con particolare riguardo alle condizioni lavorative, economiche e sociali delle donne	7
Documenti ministeriali (Trasmissione)	4	Mozioni	7
Parlamento europeo (Annunzio di risol- uzioni)	5		
Progetti di atti dell'Unione europea (Annun- zio).....	5		

N. B. Questo allegato reca i documenti esaminati nel corso della seduta e le comunicazioni all'Assemblea non lette in aula.

PAGINA BIANCA

COMUNICAZIONI

Missioni valedoli nella seduta del 17 ottobre 2024.

Albano, Ascani, Bagnai, Barbagallo, Barrelli, Battistoni, Bellucci, Benvenuto, Bignami, Bitonci, Braga, Brambilla, Caiata, Calderone, Cappellacci, Carloni, Casasco, Cavandoli, Cesa, Cirielli, Colosimo, Alessandro Colucci, Comba, Sergio Costa, Deidda, Della Vedova, Delmastro Delle Vedove, Donzelli, Faraone, Ferrante, Ferro, Fitto, Foti, Frassinetti, Freni, Gava, Gebhard, Gemmato, Giachetti, Giglio Vigna, Giorgetti, Gribaudo, Grippo, Guerini, Gusmeroli, Leo, Lollobrigida, Lomuti, Lucaselli, Lupi, Macconi, Magi, Mangialavori, Maschio, Mazzi, Meloni, Minardo, Molinari, Molteni, Morone, Mulè, Nordio, Onori, Osnato, Nazario Pagano, Patriarca, Pichetto Fratin, Polidori, Prisco, Rampelli, Richetti, Rixi, Rizzetto, Roccella, Romano, Rotelli, Scerra, Schullian, Semenzato, Francesco Silvestri, Siracusano, Tajani, Trancassini, Tremonti, Vaccari, Varchi, Vinci, Zanella, Zaratti, Zoffili, Zucconi.

Annuncio di proposte di legge.

In data 16 ottobre 2024 sono state presentate alla Presidenza le seguenti proposte di legge d'iniziativa dei deputati:

SERGIO COSTA e ILARIA FONTANA: « Disposizioni per la tutela dei grandi carnivori e la promozione della convivenza con essi » (2094);

QUARTINI ed altri: « Disposizioni in materia di terapie digitali » (2095).

Saranno stampate e distribuite.

Adesione di deputati a proposte di legge.

La proposta di legge SIMIANI ed altri: « Istituzione del Museo per la memoria del disastro ferroviario di Viareggio » (1253) è stata successivamente sottoscritta dal deputato Fossi.

La proposta di legge MAIORANO ed altri: « Modifiche alla legge 14 febbraio 1974, n. 37, in materia di accesso dei cani addetti all'assistenza delle persone con disabilità o diabetiche ai mezzi di trasporto e agli esercizi aperti al pubblico » (1817) è stata successivamente sottoscritta dal deputato Fabrizio Rossi.

La proposta di legge GIORGIANNI ed altri: « Istituzione della figura professionale del consulente per la gestione delle utenze dei servizi energetici e di telecomunicazioni » (1826) è stata successivamente sottoscritta dal deputato Fabrizio Rossi.

La proposta di legge URZÌ ed altri: « Modifica all'articolo 3 della legge 30 marzo 2004, n. 92, concernente i requisiti per la concessione del riconoscimento onorifico ai superstiti delle vittime delle foibe » (1869) è stata successivamente sottoscritta dal deputato Baldelli.

La proposta di legge CERRETO ed altri: « Riconoscimento della qualifica di pizzaiolo professionista e istituzione del registro nazionale » (1901) è stata successivamente sottoscritta dal deputato Fabrizio Rossi.

La proposta di legge CIOCCHETTI ed altri: « Ordinamento della professione di

sociologo e istituzione dell'albo professionale » (1936) è stata successivamente sottoscritta dal deputato Fabrizio Rossi.

Trasmissione dal Senato.

In data 16 ottobre 2024 il Presidente del Senato ha trasmesso alla Presidenza la seguente proposta di legge:

S. 778. — Senatori AMBROGIO ed altri: « Introduzione della fattispecie dello sciacallaggio tra le circostanze aggravanti previste dagli articoli 61 e 625 del codice penale e modifiche agli articoli 624 e 624-bis del medesimo codice » (*approvata dal Senato*) (2096).

Sarà stampata e distribuita.

Assegnazione di progetti di legge a Commissioni in sede referente.

A norma del comma 1 dell'articolo 72 del Regolamento, i seguenti progetti di legge sono assegnati, in sede referente, alle sottoidicate Commissioni permanenti:

I Commissione (Affari costituzionali)

TIRELLI ed altri: « Riapertura del termine per il riacquisto della cittadinanza italiana ai sensi dell'articolo 17 della legge 5 febbraio 1992, n. 91 » (1420) *Parere delle Commissioni III e V*;

TIRELLI ed altri: « Modifica all'articolo 1 della legge 5 febbraio 1992, n. 91, in materia di attribuzione della cittadinanza alle donne che l'hanno perduta a seguito del matrimonio con uno straniero e ai loro discendenti » (1421) *Parere delle Commissioni III e V*.

II Commissione (Giustizia)

MARIANNA RICCIARDI: « Modifica all'articolo 624 del codice penale in materia di procedibilità del delitto di furto » (1939) *Parere delle Commissioni I e V*.

VI Commissione (Finanze)

AMORESE e CONGEDO: « Modifiche alla tabella A allegata al decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, concernenti la riduzione dell'aliquota dell'imposta sul valore aggiunto relativa a oggetti d'arte, di antiquariato o da collezione » (1981) *Parere delle Commissioni I, V, VII e X*.

Trasmissione dal Ministro per i rapporti con il Parlamento.

Il Ministro per i rapporti con il Parlamento, con lettera in data 16 ottobre 2024, ha comunicato, ai sensi dell'articolo 9-bis, comma 7, della legge 21 giugno 1986, n. 317, concernente la procedura d'informazione nel settore delle regolamentazioni tecniche e delle regole relative ai servizi della società dell'informazione, che, con notifica 2024/0560/IT – C00A, è stata attivata la predetta procedura in ordine al progetto di regola tecnica relativa all'articolo 1 del disegno di legge recante annuale per il mercato e la concorrenza 2023, in materia di riporcionamiento dei prodotti preconfezionati (atto Camera n. 2022).

Questa comunicazione è trasmessa alla VIII Commissione (Ambiente), alla X Commissione (Attività produttive) e alla XIV Commissione (Politiche dell'Unione europea).

Il Ministro per i rapporti con il Parlamento, con lettera in data 16 ottobre 2024, ha trasmesso, ai sensi dell'articolo 9-bis, comma 7, della legge 21 giugno 1986, n. 317, concernente la procedura d'informazione nel settore delle regolamentazioni tecniche e delle regole relative ai servizi della società dell'informazione, le osservazioni della Commissione europea in ordine al progetto di regola tecnica della Regione Veneto, di cui alla notifica 2024/0414/IT, relativa ai progetti di disciplinari di produzione integrata di fiori commestibili, *topinambur*, canapa da seme e luppulo e progetti di disciplinari di produzione dei prodotti trasformati a base di ortofrutticoli, cereali e carni del sistema di qualità « Qualità verificata » (legge regionale n. 12 del 2001).

Questo documento è trasmesso alla XIII Commissione (Agricoltura) e alla XIV Commissione (Politiche dell'Unione europea).

Il Ministro per i rapporti con il Parlamento, con lettera in data 16 ottobre 2024, ha trasmesso, ai sensi dell'articolo 9-bis, comma 7, della legge 21 giugno 1986, n. 317, concernente la procedura d'informazione nel settore delle regolamentazioni tecniche e delle regole relative ai servizi della società dell'informazione, una comunicazione sulle modalità di computo del termine di astensione obbligatoria in ordine al progetto di regola tecnica, di cui alla notifica 2024/0544/IT, per la progettazione, la costruzione, il collaudo, l'esercizio e la sorveglianza delle reti di trasporto di cui all'articolo 3, comma 1, lettera aa), del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 162.

Questa comunicazione è trasmessa alla VIII Commissione (Ambiente), alla X Commissione (Attività produttive) e alla XIV Commissione (Politiche dell'Unione europea).

Annunzio di risoluzioni del Parlamento europeo.

Il Parlamento europeo, in data 15 ottobre 2024, ha trasmesso le seguenti risoluzioni, approvate nella tornata dal 16 al 19 settembre 2024, che sono assegnate, ai sensi dell'articolo 125, comma 1, del Regolamento, alle sottoindicate Commissioni, nonché, per il parere, alla III Commissione (Affari esteri) e alla XIV Commissione (Politiche dell'Unione europea), se non già assegnate alle stesse in sede primaria:

Risoluzione sul progetto di regolamento della Commissione che modifica gli allegati II, III e V del regolamento (CE) n. 396/2005 del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda i livelli massimi di residui di benomil, carbendazim e tiofanato-metile in o su determinati prodotti (Doc. XII, n. 538) – *alla XII Commissione (Affari sociali)*;

Risoluzione sul progetto di regolamento della Commissione che modifica gli

allegati II e III del regolamento (CE) n. 396/2005 del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda i livelli massimi di residui di ciproconazolo e spirodiclofen in o su determinati prodotti (Doc. XII, n. 539) – *alla XII Commissione (Affari sociali)*;

Risoluzione sulla grave situazione dei prigionieri politici in Bielorussia (Doc. XII, n. 540) – *alla III Commissione (Affari esteri)*;

Risoluzione legislativa concernente il progetto di decisione del Consiglio relativa alla conclusione, a nome dell'Unione europea, dell'accordo tra l'Unione europea e gli Stati Uniti d'America, che stabilisce procedure di sicurezza per il lancio dei satelliti Galileo a partire dal territorio degli Stati Uniti (Doc. XII, n. 541) – *alla III Commissione (Affari esteri)*;

Risoluzione sul proseguimento del sostegno finanziario e militare all'Ucraina da parte degli Stati membri dell'Unione europea (Doc. XII, n. 542) – *alla III Commissione (Affari esteri)*;

Risoluzione sulle devastanti inondazioni nell'Europa centrale e orientale, la perdita di vite umane e la preparazione dell'Unione europea a intervenire in caso di disastri di questo tipo aggravati dal cambiamento climatico (Doc. XII, n. 543) – *alla VIII Commissione (Ambiente)*.

Annunzio di progetti di atti dell'Unione europea.

La Commissione europea, in data 16 ottobre 2024, ha trasmesso, in attuazione del Protocollo sul ruolo dei Parlamenti allegato al Trattato sull'Unione europea, i seguenti progetti di atti dell'Unione stessa, nonché atti preordinati alla formulazione degli stessi, che sono assegnati, ai sensi dell'articolo 127 del Regolamento, alle sottoindicate Commissioni, con il parere della XIV Commissione (Politiche dell'Unione europea):

Relazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo – Sintesi delle relazioni di attuazione annuali per i programmi operativi cofinanziati dal Fondo

di aiuti europei agli indigenti nel 2022 (COM(2024) 457 final), corredata dal relativo allegato (COM(2024) 457 final – Annex), che è assegnata in sede primaria alla XII Commissione (Affari sociali);

Relazione della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio a norma dell'articolo 14, paragrafo 3, del regolamento (UE) 2019/880 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativo all'introduzione e all'importazione di beni culturali (28 giugno 2023-29 giugno 2024) (COM(2024) 458 final), che è assegnata in sede primaria alla VII Commissione (Cultura);

Proposta di decisione del Consiglio relativa alla posizione da adottare a nome dell'Unione europea nella 233ª sessione del Consiglio dell'Organizzazione per l'aviazione civile internazionale (ICAO) in riferimento agli emendamenti proposti del capo 1 (« *Definitions and general principles* »), del capo 3 (« *Entry and Departure of persons and their baggage* »), paragrafo C (« *Security of travel documents* »), paragrafo D (« *Travel documents* »), paragrafo G (« *Embarkation/Disembarkation Cards* ») e paragrafo H (« *Inspection of travel documents* »), e del capo 8 (« *Facilitation provisions covering specific subjects* »), paragrafo H (« *Trafficking in persons* ») e paragrafo I (« *Wildlife Trafficking* »), contenuti nell'emendamento 30 dell'annesso 9 (« *Facilitation* ») della convenzione sull'aviazione civile internazionale (« convenzione di Chicago ») (COM(2024) 477 final), che è assegnata in sede primaria alla III Commissione (Affari esteri);

Proposta di decisione del Consiglio relativa alla posizione da adottare a nome dell'Unione europea nella 233ª sessione del Consiglio dell'Organizzazione per l'aviazione civile internazionale (ICAO) in riferimento agli emendamenti proposti del capo 2 (« *Entry and Departure of aircraft* »), del capo 3 (« *Entry and Departure of persons and their baggage* »), del capo 6 (« *Interna-*

tional airports – Facilities and services for traffic ») e del capo 8 (« *Facilitation provisions covering specific subjects* »), paragrafo C (« *Facilitation of search, rescue, accident investigation and salvage* »), paragrafo E (« *Establishment of national facilitation programmes* »), paragrafo F (« *Facilitation of the transport of persons with disabilities* ») e paragrafo G (« *Assistance to aircraft accident victims and their families* »), contenuti nell'emendamento 30 dell'annesso 9 (« *Facilitation* ») della convenzione sull'aviazione civile internazionale (« convenzione di Chicago ») (COM(2024) 478 final), che è assegnata in sede primaria alla III Commissione (Affari esteri).

La Corte dei conti europea, in data 16 ottobre 2024, ha comunicato la pubblicazione della relazione speciale n. 15/2024 L'adattamento ai cambiamenti climatici nell'Unione europea – L'azione non sta al passo con l'ambizione, che è assegnata, ai sensi dell'articolo 127 del Regolamento, alla VIII Commissione (Ambiente), con il parere della XIV Commissione (Politiche dell'Unione europea).

Trasmissione dalla Regione autonoma della Sardegna.

La Regione autonoma della Sardegna, con lettera in data 14 ottobre 2024, ha trasmesso, ai sensi dell'articolo 2, comma 5, della legge regionale 7 ottobre 2005, n. 13, il decreto del Presidente della Regione di scioglimento del consiglio comunale di Cardedu.

Questa documentazione è depositata presso il Servizio per i Testi normativi a disposizione degli onorevoli deputati.

Atti di controllo e di indirizzo.

Gli atti di controllo e di indirizzo presentati sono pubblicati nell'*Allegato B* al resoconto della seduta odierna.

MOZIONI GHIRRA, GRIBAUDO, QUARTINI, BONETTI, BOSCHI ED ALTRI N. 1-00326 E RIZZETTO, RAVETTO, TENERINI, SEMENZATO ED ALTRI N. 1-00341 CONCERNENTI INIZIATIVE IN MATERIA DI PARITÀ DI GENERE, CON PARTICOLARE RIGUARDO ALLE CONDIZIONI LAVORATIVE, ECONOMICHE E SOCIALI DELLE DONNE

Mozioni

La Camera,

premesso che:

1) nel 1947, in un intervento all'Assemblea costituente, Teresa Mattei, affermò: « È nostro convincimento (...) che nessuno sviluppo democratico, nessun progresso sostanziale si produce nella vita di un popolo se esso non sia accompagnato da una piena emancipazione femminile; e per emancipazione noi non intendiamo già solamente togliere barriere al libero sviluppo di singole personalità femminili, ma intendiamo un effettivo progresso e una concreta liberazione per tutte le masse femminili e non solamente nel campo giuridico, ma non meno ancora nella vita economica, sociale e politica del Paese »;

2) l'articolo 3 della Costituzione definisce che tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali, impegnando la Repubblica a rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana;

3) l'articolo 37 della Costituzione introduce la parità retributiva tra donna e uomo come principio costituzionale, stabi-

lendo che la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore;

4) l'articolo 51 della Costituzione, che costituisce specificazione e conferma del principio di cui all'articolo 3, risponde che tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge, e che a tal fine la Repubblica debba promuovere con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini;

5) l'uguaglianza di opportunità sociali e giuridiche tra i generi, oltre ad essere un diritto fondamentale di rango costituzionale, è un principio cardine dell'Unione europea, riconosciuto dal Trattato di Roma del 1957 e dalla Carta dei diritti fondamentali, nonché un principio chiave del pilastro mondiale dei diritti sociali;

6) la democrazia paritaria disegnata dalla Costituzione non si è tuttavia ancora realizzata, anche a causa di un prevalente approccio culturale che, contravvenendo al dettato costituzionale, alimenta una discriminazione di fatto delle donne, sia nel contesto lavorativo che sociale in senso lato, con il conseguente effetto anche di depotenziare gli strumenti previsti dall'ordinamento a tutela della parità di genere;

7) un Paese che non riesce a riconoscere il dovuto ruolo della donna nella società, nell'economia e nelle istituzioni,

oltre a perpetrare una ingiustificabile discriminazione che ne frustra le legittime aspirazioni e potenzialità – è ormai dimostrato da innumerevoli studi e ricerche – rinuncia a uno sviluppo equilibrato e inclusivo, nonché a ingenti quote di ricchezza nazionale che, secondo la Banca d'Italia, arrivano fino a 7 punti percentuali di Pil;

8) come lucidamente chiarito dal Presidente della Repubblica, in occasione del recente messaggio inviato all'11^a edizione dell'iniziativa « il tempo delle donne », « Il divario del quasi 20 per cento tra occupazione maschile e femminile costituisce un punto critico di sistema: ogni sforzo va compiuto per ridurlo sempre di più. Il lavoro è anche libertà, dignità e riscatto. Nei rapporti di lavoro occorre rispettare i diritti di parità e di eguaglianza, previsti dalla nostra Costituzione. Ancor oggi nel lavoro femminile sono presenti ostacoli, rallentamenti e disparità, per l'accesso, nella retribuzione, nella progressione di carriera, negli incarichi di vertice. Le barriere possono alzarsi fino a giungere a inaccettabili e odiose discriminazioni: licenziamenti, dimissioni in bianco, pressioni indebite, persino forme di *stalking* e di violenza, fisica o psicologica. Il rispetto delle norme e dei diritti va assicurato anche attraverso una vigilanza ferma ed efficace. »;

9) a livello comunitario, vanno ricordati diversi atti come:

a) la proposta di direttiva della Commissione sulla trasparenza retributiva, adottata il 4 marzo 2021, e approvata il 30 marzo 2023 dal Parlamento europeo, introduce misure volte a garantire la parità di retribuzione tra donne e uomini nell'Unione europea per uno stesso lavoro; le nuove norme possono garantire una maggiore trasparenza e un'applicazione efficace del principio della parità retributiva tra donne e uomini e possono migliorare l'accesso alla giustizia per le vittime di discriminazione retributiva, gli Stati membri dovranno prevedere sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive per i datori di lavoro che non rispettano tali regole; per la prima volta, sono stati inclusi nell'ambito di applicazione delle nuove norme la di-

scriminazione intersezionale e i diritti delle persone non binarie;

b) la direttiva (UE) 2023/970 approvata il 10 maggio 2023 prevede che, a partire da giugno 2026, le aziende debbano rendere facilmente accessibili i criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica. Inoltre, dovranno obbligatoriamente condividere con i candidati la retribuzione prima dell'assunzione. L'obiettivo primario è quello di garantire la parità salariale per le persone che svolgono le stesse mansioni;

c) con la successiva direttiva (UE) 2024/1500 del 14 maggio 2024 il legislatore europeo ha affrontato il tema della parità di genere in materia di occupazione e impiego, dettando norme orientate a migliorare e a rafforzare il funzionamento degli organismi per la parità (già previsti dalle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE), con l'obiettivo di consolidare l'indipendenza dei già menzionati organismi, i quali devono essere liberi da influenze esterne, non dovendo accettare istruzioni dal Governo o da enti pubblici o privati, attribuendo, altresì, a tale organismi rilevanti funzioni;

10) tuttavia, nell'Unione europea nessuno Stato membro ha ancora raggiunto la piena uguaglianza e i progressi rimangono lenti e insufficienti, sia in Europa che a livello globale, e l'Italia è lontana dall'obiettivo;

11) a livello internazionale va ricordata la Convenzione 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro in questo contesto normativo, approvata dall'organizzazione internazionale del lavoro nel giugno 2019, con la quale si stabilisce l'obbligo di adottare misure normative coerenti con la constatazione « che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro possono costituire un abuso o una violazione dei diritti umani e che la violenza e le molestie rappresentano una minaccia alle pari opportunità e che sono inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso ». A fronte di tali problematiche, la Convenzione ha, altresì, proposto l'adozione di un approccio inclusivo,

integrato e in una prospettiva di genere, che intervenga sulle cause all'origine e sui fattori di rischio, ivi compresi stereotipi di genere, forme di discriminazione multiple e interconnesse e squilibri nei rapporti di potere dovuti al genere;

12) la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, documento programmatico adottato in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 della Commissione europea a marzo 2020, e previsto come strumento strutturale dalla legge 30 dicembre 2021, n. 234, definisce un sistema di azioni e politiche integrate per contrastare le molteplici dimensioni delle discriminazioni di genere, ponendosi l'obiettivo di raggiungere entro il 2026 l'incremento di cinque punti nella classifica dell'Indice sull'uguaglianza di genere elaborato che attualmente vede l'Italia al 13esimo posto nella classifica dei Paesi dell'Unione europea;

13) con riferimento allo specifico obiettivo della parità salariale il Parlamento ha compiuto un significativo passo in avanti approvando la legge n. 102 del 2021, legge sulla parità salariale e di opportunità sul luogo di lavoro, in linea con le finalità della successiva direttiva (UE) 2023/970. Con tale misura si introducono disposizioni volte a sostenere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e a favorire la parità retributiva tra i sessi, con l'obiettivo di ridurre la differenza di salario tra donne e uomini, e far emergere ogni discriminazione, anche indiretta, in ambito lavorativo, fornendo concretezza ai principi di equità già sanciti dalla Costituzione e dalla « legge Anselmi » del 1977 (legge 9 dicembre 1977, n. 903, « Parità, di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro »);

14) il Piano nazionale di ripresa e resilienza rappresenta una grande occasione per intervenire sulle disuguaglianze e sul *gender gap*: le proposte del Piano nazionale di ripresa e resilienza prevedono la digitalizzazione, l'innovazione, la competitività e la cultura, ovvero la promozione di posizioni dirigenziali di alto livello e incentivi per il corretto bilanciamento tra vita

professionale e vita privata; investimenti nell'imprenditoria femminile digitale; un piano asili nido e di estensione del tempo pieno per semplificare la gestione della cura familiare e l'occupazione femminile, uno specifico investimento nell'imprenditoria femminile, soprattutto nelle aree più critiche per la crescita professionale delle donne. In più, sono previste azioni per l'autonomia delle persone con disabilità che avranno effetti indiretti sull'occupazione femminile, nonché il rafforzamento dei servizi di prossimità e di supporto domiciliare;

15) il Piano nazionale di ripresa e resilienza ha previsto, inoltre, un investimento significativo per le giovani donne, che beneficeranno di progetti nei campi dell'istruzione e della ricerca, come pure dello stanziamento di risorse per l'estensione del tempo pieno scolastico e per il potenziamento delle infrastrutture sportive (a tal proposito, è promossa l'attività motoria nella scuola primaria, in funzione di contrasto alla dispersione scolastica), nonché la previsione di una clausola di condizionalità per l'assunzione di almeno il 30 per cento di donne e giovani. In tale prospettiva, appare più che criticabile la decisione del taglio dei fondi del Piano nazionale di ripresa e resilienza riguardo il *target* finale degli asili nido e delle scuole dell'infanzia previsti dal precedente Governo Draghi, riducendo, difatti, sia il numero da 264.480 a 150.480 di posti e operando un taglio di 900 milioni destinati all'avvio della gestione del servizio di prima infanzia. Anche il successivo decreto del ministro dell'istruzione e del merito per un nuovo Piano per gli asili nido del valore di 734,9 milioni di euro, che, in linea con gli obiettivi del Piano nazionale di ripresa e resilienza, punta a incrementare i posti degli asili nido, non compensa il taglio fatto a valere sulle risorse del PNRR di 1,3 miliardi di euro;

16) l'assegno unico universale è stato costruito prevedendo un supporto per le donne lavoratrici con un effetto già rilevabile come evidenziato da uno studio di Banca d'Italia del marzo 2023, mentre la costruzione dell'Isee e misure anche recen-

temente introdotte dal Governo, che tendono a premiare situazioni familiari in cui uno dei due coniugi sia a carico dell'altro, di fatto favoriscono la fuoriuscita dal mondo del lavoro delle donne;

17) allo stesso tempo, non si può non rilevare come nel recente passato l'Italia sia scesa dal 79° all'87° posto nella graduatoria mondiale della parità di genere stilata dal *World economic forum* e secondo il *Gender equality index 2022* dell'Eige (*European institute for gender equality*) si colloca al 14° posto tra i 27 Paesi europei, con ampie disparità in aree come la partecipazione al lavoro, le risorse economiche e il potere decisionale;

18) molte altre analisi ed indicatori evidenziano il ritardo del nostro Paese, basti ricordare come i dati Eurostat riferiti al 2023 mostrino che in Italia c'è un tasso di occupazione delle donne tra i 15 e i 64 anni pari al 51,1 per cento, sotto la media europea che si attesta al 64,9 per cento, ma soprattutto con un *gap* di 18,1 punti percentuali rispetto agli uomini, il cui tasso di occupazione è pari al 69,2 per cento. Sopra la media dell'Unione europea del 30 per cento, invece, il tasso di inattività femminile che per l'Italia è al 43,6 per cento. Il quadro si completa con i dati Inps sul lavoro dipendente. I lavoratori a tempo determinato e indeterminato sono per il 71 per cento uomini e solo il 29 per cento donne. Divario che si amplia per i dirigenti (solo 21 per cento di donne) ed è invece lievemente inferiore per quadri e impiegati, confermando quindi non solo una maggiore difficoltà di ingresso delle donne nel mondo del lavoro, ma anche la persistenza del cosiddetto soffitto di cristallo; il divario nei livelli occupazionali maschili e femminili in Italia è uno dei più elevati nell'Unione europea e tra le lavoratrici, quasi 1,9 milioni di donne sono costrette al *part-time* involontario, contro 849 mila uomini nelle stesse condizioni; l'occupazione femminile è particolarmente bassa nel Mezzogiorno (32,2 per cento) e nelle isole (33,2 per cento): un dato significativo, perché tra le cinque regioni europee con i valori più bassi di occupazione femminile, quattro sono proprio nel Sud Italia;

19) nel triste primato italiano si concretizza quella che Istat chiama « doppia vulnerabilità »: contratti di collaborazione o a tempo determinato e anche a *part-time*. Questa parte dei lavoratori italiani è quella con i più bassi salari, sia orari che annuali, dal 30 al 60 per cento in meno degli altri: è la sacca del lavoro povero — quella che sarebbe in parte beneficiata dal salario minimo; in Italia purtroppo il valore al lavoro è stato sacrificato, puntando al *dumping* salariale nella competizione globale, spesso diventando fornitori di lavoro a basso costo. I dati di oggi sull'occupazione in crescita non devono pertanto trarre in inganno: il punto non è solo quanto « più lavoro » purchessia posto che, laddove aumenta l'occupazione in virtù di un basso costo del fattore lavoro, allora ne consegue un mancato aumento dei salari come del reddito e della distribuzione, ovvero sia un mancato incremento corrispondente in termini di prodotto interno lordo e di crescita reale per il sistema Paese;

20) il contrasto alla precarietà e la promozione della buona e stabile occupazione rappresentano uno degli obiettivi prioritari per il miglioramento della condizione delle lavoratrici italiane;

21) un lavoro precario, discontinuo e sottopagato precostituisce la condizione per una prospettiva pensionistica di povertà, a fronte della quale le misure adottate dal Governo non solo non rappresentano una opportunità reale, ma addirittura ne peggiorano il quadro, soprattutto per le donne;

22) la conciliazione tra lavoro e genitorialità è nel nostro Paese ancora estremamente difficoltosa e la percezione sociale di un aumentato sostegno pubblico alla genitorialità, sul piano dei congedi, appare ancora debole: il sondaggio di opinione condotto da *We World* in collaborazione con Ipsos, tra il febbraio e il marzo 2022 su un campione di 1.000 genitori di bambini/e *under 18*, ha rivelato che solo un genitore su cinque sa che attualmente il congedo di paternità ha una durata di 10 giorni, mentre i dati dell'Istat riferiti al 2022 indicano che il tasso di occupazione

delle donne di età compresa tra 25 e 49 anni con figli di età inferiore ai 6 anni è pari a 55,5 per cento rispetto a quello delle donne della stessa età senza figli che è del 76,6 per cento. In altre parole, i dati restituiscono una fotografia dell'Italia come Paese in cui il potenziamento degli istituti del congedo genitoriale realizzato nell'ultimo decennio, con particolare riferimento a quello paterno, non è stato ancora in grado di sostenere adeguatamente il binomio genitorialità/lavoro, in cui il livello di informazione sui congedi genitoriali è ancora scarso, ma dove pure si rileva un'emergente disponibilità dei giovani padri a condividere la cura filiale;

23) in molte famiglie italiane la cura dei figli, degli anziani o di altri familiari dipendenti ricade prevalentemente sulle donne. Secondo dati Istat, il 24,5 per cento delle donne italiane tra i 55 e i 64 anni fornisce assistenza gratuita ai familiari, riducendo così la loro disponibilità per un impiego a tempo pieno. Questa distribuzione diseguale del lavoro di cura è spesso una delle principali ragioni che spingono le donne a lavorare *part time* o a rimanere in posizioni a basso reddito e con poche opportunità di crescita in cambio di una maggiore flessibilità a lavoro;

24) per quanto concerne la condizione dei carichi familiari, soprattutto nei primi mesi di vita dei figli, appare sempre più urgente l'introduzione della misura del congedo paritario e non trasferibile di sei mesi, come strumento per sostenere le donne e la loro carriera professionale e, al tempo stesso, garantire agli uomini la possibilità di essere più vicini ai propri figli. Un concreto supporto per contrastare la crisi della natalità, favorire l'occupazione femminile e redistribuire il carico di cura dentro le famiglie;

25) nei giorni del 4-6 2024 ottobre si è tenuta a Matera la riunione Ministeriale del G7 su parità di genere e *l'empowerment* delle donne, con importanti conclusioni che rappresentano una sfida impegnativa sia in termini culturali, sia dal punto di vista delle politiche e degli investimenti che per tali finalità devono essere elaborate e

messi a disposizione, in coerenza con quanto sancito nell'obiettivo 5 dell'Agenda 2030 Onu « Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze »,

impegna il Governo:

- 1) ad assumere le necessarie iniziative di competenza, anche di carattere normativo, al fine di favorire l'implementazione della normativa in materia di parità salariale di genere e la trasparenza retributiva, in linea con quanto disposto dalla legge 5 novembre 2021, n. 162, anche: prevedendo un'estensione incentivata dell'applicazione alle imprese fino a 20 dipendenti, nonché dalla direttiva (UE) 2023/970; diffondendo la consapevolezza sui vantaggi derivanti dall'adozione di misure concrete per ridurre il divario di genere; prevedendo l'innalzamento della soglia massima di esonero contributivo o condizionando l'accesso agli appalti pubblici e ai finanziamenti statali per le grandi aziende al possesso della certificazione prevista dalla legge;
- 2) ad avviare un concreto e tempestivo confronto con le parti sociali realmente rappresentative, volto a definire una nuova strategia in materia di lavoro nel nostro Paese, che metta al centro la buona e stabile occupazione, salari adeguati, e il contrasto a ogni forma di precarietà attraverso una vera e propria, « bonifica » normativa delle diverse forme di precarietà che colpiscono con particolare riguardo le donne e ai giovani, al contempo riducendo i disincentivi al lavoro attualmente esistenti per le donne;
- 3) a promuovere un piano straordinario per l'occupazione femminile e politiche che promuovano il reinserimento professionale delle donne che hanno lasciato il lavoro da più tempo, nonché misure efficaci per il sostegno alle imprese femminili utilizzando, tra gli altri strumenti, progetti a livello comunale che, sostenendo l'occupazione, rispondano in maniera più prossima alle esi-

- genze legate alla cura e all'assistenza, con effetti positivi sia per le famiglie che per coloro che prestano il servizio;
- 4) ad adottare iniziative normative volte al reinserimento professionale delle donne vittime di violenza, al riconoscimento del fenomeno del cosiddetto *freezing* anche nei luoghi di lavoro, all'accelerazione del processo di empowerment femminile nei luoghi di lavoro sia pubblici che privati, dando concreta attuazione alla Convenzione Ilo n. 190 « contrasto alle molestie, molestie sessuali e violenze sul posto di lavoro », ratificata dall'Italia con legge 15 gennaio 2021, n. 4, rafforzando e implementando anche iniziative specifiche di tutela e sostegno alle donne vittime di violenza e con disabilità e alle persone *transgender*, *non-binary* e *gender non-conforming*, volte a superare la discriminazione e gli ostacoli che incontrano nel corso dell'intero ciclo lavorativo;
- 5) ad adottare iniziative volte a potenziare, per quanto di competenza, l'accesso ai servizi di supporto alla famiglia, come asili nido e scuole con orari prolungati, rafforzando la disponibilità anche di servizi di cura per gli anziani e i familiari con disabilità, attraverso: l'ampliamento dell'offerta di tali servizi su tutto il territorio nazionale, con particolare attenzione alle regioni del Mezzogiorno, al fine di consentire alle donne di partecipare attivamente al mercato del lavoro senza dover ridurre le proprie ore lavorative o abbandonare il lavoro; lo stanziamento di ulteriori investimenti straordinari e strutturali per il sistema pubblico integrato di educazione e istruzione per la fascia 0-6 anni, garantendo l'obiettivo del Piano nazionale di ripresa e resilienza del 33 per cento di servizi, individuato oltre 20 anni fa dalla Strategia di Lisbona, per fare della fascia 0-3 anni non più un servizio a domanda individuale ma un diritto universale; l'incentivazione della creazione di asili nido aziendali attraverso l'istituzione di un « Fondo » nell'ambito dello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- 6) ad attuare senza diminuzione degli obiettivi le misure specifiche che sono state individuate nel Piano nazionale di ripresa e resilienza come incentivo al lavoro femminile, tra cui le quote nelle assunzioni per i progetti, il sostegno all'imprenditoria femminile, la rimozione del *gap* di competenze nelle materie Stem tra ragazze e ragazzi;
- 7) ad adottare iniziative volte a introdurre significative modifiche al quadro normativo in materia previdenziale, al fine di assicurare appropriate condizioni di accesso al trattamento pensionistico per le donne, con particolare riguardo ai bassi livelli contributivi e alle interruzioni di contribuzione per maternità e lavoro di cura, valutando il ripristino integrale dell'istituto originario di « opzione donna », così come disciplinato nel 2004 dall'allora Ministro Maroni, nonché prevedendo il riconoscimento del lavoro di cura per le lavoratrici, attraverso una riduzione del requisito anagrafico per l'accesso alla pensione di vecchiaia di dodici mesi per ogni figlio, nel limite massimo di tre anni;
- 8) ad adottare iniziative normative che, pur riconoscendo la condizione specifica della gravidanza, siano volte a introdurre un congedo di genitorialità paritario di 6 mesi a genitore, anche nei casi di adozione o affidamento, con indennità al 100 per cento, per usufruirne, anche congiuntamente, nell'arco dei primi mesi di vita del bambino;
- 9) ad adottare iniziative normative per sostenere le persone che decidano di allattare nel loro rientro a lavoro, sia attraverso l'individuazione di spazi idonei che, ove le condizioni lavorative e ambientali lo consentano, permettendo al genitore che lo desidera di poter allattare il bambino anche durante l'orario di lavoro sul luogo di lavoro, e attraverso l'implementazione dei periodi già previsti dalla normativa vigente;

- 10) a sostenere campagne di sensibilizzazione a livello nazionale per promuovere la parità di genere nei luoghi di lavoro e combattere gli stereotipi di genere che ancora influenzano le scelte dei datori di lavoro, coinvolgendo non solo le istituzioni pubbliche, ma anche le aziende private e le associazioni di categoria, con particolare attenzione alle nuove generazioni, al fine di educarle all'inclusione e promuovere l'introduzione nelle scuole di programmi educativi sulla parità di genere, anche declinata in rapporto alla cogenitorialità e alla condivisione dei compiti di cura nelle famiglie, indispensabili per superare gli stereotipi e le mentalità patriarcali che perpetuano le disuguaglianze;
- 11) ad adoperarsi affinché sia tempestivamente presentata alle Camere la relazione ai sensi dell'articolo 20, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, in merito ai risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, nonché per rendere accessibili i dati relativi ai Rapporti sulla situazione del personale presentati dalle aziende, ai sensi dell'articolo 46 del medesimo decreto legislativo;
- 12) a dare piena attuazione alla Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, prevedendo altresì che l'autorità politica delegata alle pari opportunità ne illustri al Parlamento lo stato di attuazione;
- 13) ad adottare iniziative anche di carattere normativo volte a rafforzare l'assegno unico universale nella componente di maggiorazione prevista per la casistica in cui lavorino entrambi i genitori e a rivedere più in generale la normativa Isee per evitare che siano penalizzati i nuclei in cui lavorano entrambi i genitori per quanto riguarda le prestazioni sociali;
- 14) ad adottare iniziative volte a garantire adeguati stanziamenti finanziari per le case rifugio e per i centri antiviolenza, nonché per gli sportelli dedicati alle vittime di reati violenti, semplificando, velocizzando e rendendo stabile il percorso dei finanziamenti stessi, verificando l'effettiva erogazione ai centri antiviolenza e alle case rifugio attraverso un sistema di monitoraggio più efficace anche al fine di assicurare una loro adeguata distribuzione in tutto il territorio nazionale;
- 15) ad implementare e a garantire annualmente con tempestività la distribuzione dei fondi per il reddito di libertà alle regioni, assicurando che tale misura sia fruibile da tutte le donne inserite nei percorsi di uscita dalla violenza che ne facciano richiesta;
- 16) a promuovere la creazione di una cultura lavorativa positiva e inclusiva finalizzata alla prevenzione di comportamenti che possano direttamente o indirettamente determinare l'insorgere di stati di disagio o di danno psichico a carico delle lavoratrici e dei lavoratori, con la prevenzione e il contrasto delle condotte vessatorie a carico delle lavoratrici e dei lavoratori e delle conseguenti disfunzioni organizzative ansiogene nei luoghi di lavoro e la definizione di sistemi premiali che incentivino l'inclusività, la concreta attuazione dell'eguale valorizzazione del lavoro e siano funzionali alla conservazione del posto di lavoro nel tempo e nelle varie fasi di vita delle lavoratrici e dei lavoratori;
- 17) a promuovere politiche inclusive che incentivino le aziende a integrare donne con disabilità, attraverso programmi di formazione, incentivi fiscali e strumenti di monitoraggio per valutare i progressi in termini di inclusione;
- 18) ad adottare iniziative volte a estendere le misure di sostegno previste dalla legislazione vigente per le madri di due o più figli anche alle madri con contratti di lavoro diverso da quello

dipendente o con un solo figlio, incluse le madri single, al fine di poter affrontare le sfide economiche e di conciliazione lavoro-famiglia fin dal primo figlio;

- 19) ad assumere iniziative volte a incentivare le politiche di *welfare* aziendale che favoriscano la conciliazione lavoro-famiglia e sostengano il reinserimento delle donne nel mercato del lavoro dopo periodi di assenza e che favoriscano il lavoro flessibile, con particolare riguardo al *part time*, ai servizi per l'infanzia e al lavoro agile, incentivandolo e compatibilmente con esigenze organizzative, su base accordi, favorendo anche la settimana corta al fine di favorire di organizzare il lavoro in maniera meno standardizzata e più aderente ai ritmi richiesti dalla combinazione di lavoro e famiglia;
- 20) ad adottare ogni iniziativa utile per l'introduzione strutturale di modelli flessibili di organizzazione del lavoro come la riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario e lo *smart working* per i soggetti fragili e ai genitori con figli di età inferiore ai 14 anni;
- 21) ad adottare ogni iniziativa utile, anche di carattere normativo e finanziario, già a partire dal prossimo disegno di legge di bilancio, per dare tempestiva e completa attuazione nel nostro Paese agli obiettivi indicati nel documento conclusivo del recente G7 di Matera su parità di genere e *l'empowerment* delle donne;
- 22) ad adottare iniziative normative per riaprire la delega prevista dal *Family act*, ai fini dell'adozione dei decreti legislativi necessari per garantire l'introduzione di misure di fiscalità agevolata per le famiglie, il rimborso delle spese scolastiche, incentivi al lavoro femminile e la riforma dei congedi parentali, fornendo così un quadro normativo stabile e strutturato a favore delle famiglie e delle donne.

(1-00326) (Nuova formulazione) « Ghirra, Gribaudo, Quartini, Bonetti,

Boschi, Braga, Francesco Silvestri, Richetti, Zanella, Faraone ».

La Camera

impegna il Governo:

- 1) a promuovere la creazione di una cultura lavorativa positiva e inclusiva finalizzata alla prevenzione di comportamenti che possano direttamente o indirettamente determinare l'insorgere di stati di disagio o di danno psichico a carico delle lavoratrici e dei lavoratori, con la prevenzione e il contrasto delle condotte vessatorie a carico delle lavoratrici e dei lavoratori e delle conseguenti disfunzioni organizzative ansio-gene nei luoghi di lavoro e la definizione di sistemi premiali che incentivino l'inclusività, la concreta attuazione dell'eguale valorizzazione del lavoro e siano funzionali alla conservazione del posto di lavoro nel tempo e nelle varie fasi di vita delle lavoratrici e dei lavoratori;
- 2) a promuovere politiche inclusive che incentivino le aziende a integrare donne con disabilità, attraverso programmi di formazione, incentivi fiscali e strumenti di monitoraggio per valutare i progressi in termini di inclusione.

(1-00326) (Nuova formulazione – Testo modificato nel corso della seduta)
« Ghirra, Gribaudo, Quartini, Bonetti, Boschi, Braga, Francesco Silvestri, Richetti, Zanella, Faraone ».

La Camera,

premesso che:

1) la parità di genere in tutte le sue forme è un principio cardine garantito dalla Costituzione italiana all'articolo 3, che sancisce il principio di eguaglianza, all'articolo 51, che dispone eguale accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive e in base al quale la Repubblica promuove le pari op-

portunità tra donne e uomini, all'articolo 37, che dispone che la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni spettanti al lavoratore, e all'articolo 117, settimo comma, che prevede, tra l'altro, che le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale;

2) la reale attuazione di tali fondamentali principi della vita democratica è un processo continuo che richiede leggi specifiche e politiche pubbliche lungimiranti. È per questo che il Governo Meloni, dal suo insediamento, ha messo in atto molteplici iniziative per promuovere la parità di genere e contrastare ogni forma di discriminazione e disuguaglianza;

3) decontribuzione per mamme lavoratrici (cosiddetto *bonus* mamme), promozione del codice di autodisciplina per le imprese per favorire l'occupazione delle donne, certificazione della parità di genere per le imprese, sgravi contributivi per l'assunzione di donne disoccupate vittime di violenza, incremento del fondo di garanzia per le piccole e medie imprese dedicato alle imprese femminili, incentivi per l'assunzione a tempo determinato e a tempo indeterminato di donne in condizioni di svantaggio: sono tutti provvedimenti adottati dall'attuale Esecutivo che testimoniano il forte impegno a sostegno delle donne anche nell'ambito del mondo del lavoro;

4) tale impegno ha generato risultati concreti certificati dall'Istat. Al riguardo, i dati divulgati dall'istituto attestano che, rispetto al 2019, l'occupazione femminile ha registrato, nel 2023, una crescita dell'1,6 per cento, con un *trend* ancora più positivo emerso nel 2024, segnando rispetto al 2022, un incremento del 2,4 per cento. Al riguardo, all'inizio del 2024 il numero delle occupate ha raggiunto i 10 milioni 95 mila, il tasso di occupazione ha fatto un ulteriore balzo in avanti, arrivando a quota 53 per cento, mentre quello di disoccupazione scende all'8,2 per cento. Anche i recenti dati di luglio 2024 attestano un generale aumento degli occupati, con una crescita per le donne di 56 mila unità;

5) l'aumento dell'occupazionale femminile ha riguardato principalmente le fasce d'età più adulte, in particolare le 55-64enni, che hanno registrato un incremento di 284 mila occupate (+15,1 per cento) tra il 2019 e il 2023. In tale fascia d'età si registra il maggiore incremento del tasso di occupazione, passato dal 43,9 per cento del terzo trimestre 2019 al 48,6 per cento del terzo trimestre 2023. Ma anche tra le giovani si riscontrano dinamiche positive: tra le 25-34enni, l'occupazione aumenta del 2,4 per cento tra il 2019 e il 2023, mentre tra le *under 25* la crescita è del 6,6 per cento. Tra le prime, il tasso di occupazione passa dal 54,3 per cento al 57,8 per cento;

6) questo scenario mostra un quadro in evoluzione, con progressi significativi ma anche sfide ancora aperte e ostacoli da superare per garantire una piena parità di genere nel mondo del lavoro, che merita un impegno costante da parte di tutte le istituzioni, delle imprese e della società civile;

7) garantire la parità di genere delle donne nel mondo del lavoro è strettamente correlato anche all'adozione di misure di contrasto alla violenza di genere. Tale fenomeno in tutte le sue forme rappresenta uno dei principali ostacoli alla realizzazione delle donne, poiché le costringe a non lavorare o lasciare il lavoro, privandole dell'indipendenza economica e delle opportunità di carriera;

8) sul punto, tra le novità legislative introdotte si evidenzia la legge n. 168 del 2023 che ha apportato modifiche ai codici penale, di procedura penale, delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione e ad alcune leggi speciali in materia di prevenzione e contrasto alla violenza sulle donne; in materia penale è intervenuta anche la legge n. 122 del 2023 che mira a rendere più stringente l'obbligo introdotto per i delitti di violenza domestica o di genere dalla legge n. 69 del 2019 (cosiddetto codice rosso), di assumere informazioni dalla persona offesa nel termine di tre giorni;

9) inoltre, il Governo ha esteso la misura dell'assegno di inclusione, introdotta dal cosiddetto « decreto-legge lavoro » (decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85), anche alle donne vittime di violenza. Uno strumento che consente loro di essere autonome economicamente e, soprattutto, ne facilita il reinserimento all'interno della vita sociale e lavorativa;

10) dal punto di vista anche delle risorse impiegate, sono di rilievo gli interventi operati in sede di legge di bilancio per il 2024 (legge n. 213 del 2023) sul fondo per le pari opportunità, che prevedono, tra le altre cose, un finanziamento permanente, pari a 10 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024-2026 e a 6 milioni di euro a decorrere dal 2027 in favore del cosiddetto reddito di libertà per le donne vittime di violenza; l'incremento da 1 a 4 milioni di euro della quota del fondo riservata all'istituzione e al potenziamento dei centri di riabilitazione per il recupero degli uomini autori di violenza di genere; il rifinanziamento, pari a 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024-2026, delle risorse del fondo destinate alla realizzazione di centri antiviolenza nei confronti delle donne; l'incremento di 3 milioni di euro dal 2024 delle risorse del fondo al fine di rafforzare la prevenzione della violenza nei confronti delle donne e della violenza domestica, in particolare attraverso iniziative formative;

11) la parità di genere è altresì un principio cardine del Piano nazionale di ripresa e resilienza, rappresentando una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale, unitamente a giovani e Mezzogiorno. Concretamente, si promuove una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro, attraverso:

a) interventi diretti di sostegno all'occupazione e all'imprenditorialità femminile;

b) interventi indiretti o abilitanti, rivolti soprattutto al potenziamento dei servizi educativi per i bambini e di alcuni servizi sociali, che il Piano nazionale di

ripresa e resilienza ritiene potrebbero incoraggiare un aumento dell'occupazione femminile;

12) tra le azioni di riforma del Piano nazionale di ripresa e resilienza, vi è il Programma garanzia occupabilità lavoratori (Gol), che pone al centro i soggetti più fragili del mercato del lavoro, in particolare le donne. Il sistema di presa in carico del Programma garanzia occupabilità lavoratori, focalizzato su orientamento e formazione, offre alle donne disoccupate o in transizione occupazionale percorsi personalizzati per favorire il loro reinserimento lavorativo. Attraverso un accompagnamento mirato, il Programma garanzia occupabilità lavoratori promuove l'incremento di posti di lavoro femminili di qualità, in linea con le competenze e le aspirazioni delle donne coinvolte. Questo approccio contribuisce non solo a ridurre il divario di genere sul mercato del lavoro, ma anche a valorizzare il potenziale delle donne e a favorire una crescita economica più inclusiva;

13) ed ancora, sulla stessa linea di interventi si pone la riclassificazione delle spese del bilancio dello Stato con riferimento alla spesa che promuove la parità di genere, secondo la previsione della riforma 1.13 del Piano nazionale di ripresa e resilienza e dell'articolo 51-*bis* del decreto-legge n. 13 del 2023 (cosiddetto « decreto-legge PNRR-*ter* »), che appunto stabilisce che a decorrere dall'anno 2023 il Ministro dell'economia e delle finanze trasmetta alle Camere, entro trenta giorni dalla presentazione del disegno di legge di bilancio, appositi allegati conoscitivi nei quali, per il triennio di riferimento del disegno di legge di bilancio è data evidenza delle spese relative alla promozione della parità di genere attraverso le politiche pubbliche;

14) più di recente, con il decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95 (cosiddetto « decreto-legge coesione »), il Governo ha introdotto un'ulteriore misura utile a favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, anche nell'ambito della zona eco-

nomica speciale per il Mezzogiorno – *zeta* unica. Con il cosiddetto *bonus* donne, difatti, è previsto un esonero contributivo del 100 per cento a favore dei datori di lavoro che nel periodo dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 assumono a tempo indeterminato donne di qualsiasi età prive di un impiego;

15) in materia pensionistica, la legge di bilancio annuale per il 2024 ha prorogato per il 2024 la cosiddetta opzione donna, misura sperimentale che consente di accedere al trattamento pensionistico in anticipo alle lavoratrici che maturino entro il 31 dicembre 2023 un'anzianità contributiva pari almeno a 35 anni, un'età anagrafica di almeno 61 anni, ridotta di un anno per ogni figlio e nel limite massimo di due anni, e siano in possesso di determinati requisiti e condizioni: *caregiver*, invalide civili in misura pari o superiore al 74 per cento e chi è stata licenziata o è dipendente in imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale;

16) inoltre, il Governo Meloni si è reso parte attiva in merito alla promozione delle discipline Stem (*science, technology, engineering, mathematics*), intervenendo con la promozione di iniziative volte a combattere lo stereotipo della presunta scarsa attitudine delle studentesse verso dette discipline, che ha prodotto in passato un divario di genere in questi ambiti, sia interno al percorso di studi che nelle scelte di orientamento prima e professionali poi;

17) nello specifico il Dipartimento per le pari opportunità ha avviato, anche in collaborazione con il Ministero dell'università e della ricerca, iniziative volte a promuovere le pari opportunità e a contrastare gli stereotipi di genere nei percorsi scolastici, contribuendo a rimuovere gli ostacoli di tipo culturale, sensibilizzando docenti e studenti e valorizzando il talento delle studentesse e degli studenti negli ambiti scientifici e tecnologici;

18) uno strumento fondamentale, da ampliare e rinnovare nelle strategie per migliorare la parità di genere, a livello

aziendale e settoriale, deve essere individuato senz'altro nella contrattazione collettiva e, dunque, nel potere negoziale che hanno i sindacati per supportare la partecipazione di qualità delle donne al mondo del lavoro e colmare le disparità di trattamento. Da questo punto di vista, a parere dei firmatari del presente atto di indirizzo gli stessi sindacati dovrebbero rafforzare la presenza delle donne nelle loro organizzazioni, per attuare una maggiore uguaglianza;

19) è essenziale innovare le relazioni industriali, promuovere modelli organizzativi flessibili che conciliano lavoro e vita privata, investire in formazione e sviluppo professionale; in questo modo, le aziende e il sistema economico nel suo complesso potranno beneficiare appieno delle competenze e del potenziale delle donne. Attraverso accordi di buone pratiche sulla parità di genere, la contrattazione collettiva può valorizzare il contesto sociale e le esigenze di lavoratrici e lavoratori, contribuendo a costruire un futuro del lavoro più equo ed inclusivo,

impegna il Governo:

- 1) a porre in essere iniziative e progetti finalizzati alla diffusione della cultura dell'uguaglianza, dell'equità e dell'indipendenza economica nelle scuole, nei luoghi di lavoro e in ogni ambito della società civile, anche al fine di responsabilizzare le aziende e l'intera comunità in modo che sia sentito, a livello collettivo, l'impegno di superare ogni divario affinché la parità di genere sia riconosciuta come uno di quei valori primari che devono guidare le politiche delle aziende italiane;
- 2) ad adottare iniziative affinché nell'ambito della contrattazione collettiva, di primo e secondo livello, siano favorite iniziative a sostegno della parità di genere, dell'inclusione e del superamento di ogni discriminazione, anche e soprattutto incentivando la negoziazione di accordi che promuovano la trasparenza salariale e l'equità retributiva;

- 3) a sostenere e potenziare ulteriormente l'offerta di servizi per l'infanzia e per la cura degli anziani e delle persone fragili, rendendoli accessibili e di qualità;
 - 4) ad adottare iniziative di competenza volte a promuovere flessibilità lavorativa e lavoro agile per favorire la conciliazione tra vita professionale e familiare;
 - 5) ad adottare iniziative normative volte a riconoscere agevolazioni tributarie alle donne vittime di violenza di genere o domestica certificata, da incrementare in presenza di figli minori conviventi;
 - 6) ad avviare iniziative di competenza volte a garantire la realizzazione concreta di percorsi di formazione continua che favoriscano l'aggiornamento delle competenze delle donne e la loro adattabilità ai cambiamenti del mercato del lavoro;
 - 7) a proseguire le iniziative di competenza volte a garantire la realizzazione concreta di percorsi stabili di orientamento *post-scolastico* che coinvolgano i discenti, istituzioni pubbliche e operatori privati, per favorire la conoscenza delle discipline Stem, sensibilizzando docenti e studenti e valorizzando il talento delle studentesse e degli studenti negli ambiti scientifici e tecnologici;
 - 8) ad adottare iniziative normative volte a ridurre il divario pensionistico di genere, anche adottando provvedimenti che favoriscano attraverso campagne informative e misure incentivanti l'adesione a forme di previdenza complementare;
 - 9) a proseguire nelle iniziative anche di carattere normativo improntate a un approccio paritario tra madre e padre relativamente all'accesso ai congedi parentali;
 - 10) a proseguire le iniziative già adottate a sostegno del lavoro e delle imprese femminili, descritte in premessa, e a valutare le modalità di estensione del cosiddetto *bonus* mamme anche alle lavoratrici autonome;
 - 11) ad adottare le necessarie iniziative volte a potenziare e rendere maggiormente operativo il Fondo impresa femminile, l'incentivo nazionale che sostiene la nascita e il consolidamento delle imprese guidate da donne, promosso dal Ministero delle imprese e del *made in Italy*;
 - 12) ad adottare iniziative volte a integrare i benefici già riconosciuti alle imprese che ottengono la certificazione della parità di genere di cui alla legge 5 novembre 2021, n. 162, prevedendo forme agevolate di accesso al fondo di garanzia per le piccole e medie imprese, di cui all'articolo 2, comma 100, lettera a), della legge 23 dicembre 1996, n. 662.
- (1-00341) « Rizzetto, Ravetto, Tenerini, Semenzato, Schifone, Giaccone, Polidori, Coppo, Nisini, Tassinari, Giovine, Caparvi, Battilocchio, Malagola, Loizzo, Mascaretti, Giagoni, Volpi, Lazzarini, Zurzolo, Panizzut, Matone ».

Stabilimenti Tipografici
Carlo Colombo S. p. A.



19ALA0111510