XI COMMISSIONE PERMANENTE

(Lavoro pubblico e privato)

S O M M A R I O

ATTI DEL GOVERNO:

Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2023/970, 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 retributiva e i relativi meccanismi di applicazione. Atto n. 379 *(Esame, ai sensi dell'articolo 143, comma 4, del Regolamento, e rinvio)* 110

UFFICIO DI PRESIDENZA INTEGRATO DAI RAPPRESENTANTI DEI GRUPPI 114

SEDE REFERENTE:

Modifiche al testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, concernenti il congedo di maternità e di paternità obbligatorio, il congedo parentale, il congedo per la malattia del figlio, nonché altre misure a sostegno della maternità e della paternità. C. 2228 Schlein, C. 2 d'iniziativa popolare, C. 323 Orfini, C. 506 Gribaudo, C. 609 Scutellà, C. 802 Gebhard, C. 1107 Grimaldi, C. 1250 del Consiglio regionale del Veneto, C. 1904 Tenerini, C. 1924 Tenerini, C. 2039 Sportiello e C. 2208 Soumahoro *(Seguito dell'esame e conclusione)* 114

Disposizioni in materia previdenziale in favore delle madri lavoratrici e dei padri lavoratori, nonché dei *caregiver* familiari. C. 79 Gebhard, C. 152 Serracchiani e C. 2776 Barzotti *(Seguito dell'esame e rinvio – Abbinamento della proposta di legge C. 2776 – Nomina di un Comitato ristretto)* 115

SEDE CONSULTIVA:

Introduzione della qualifica di « docente per l'inclusione ». C. 2303 Miele (Parere alla VII Commissione) *(Esame e conclusione – Parere favorevole)* 116

ALLEGATO (Parere approvato) 118

ATTI DEL GOVERNO

Mercoledì 18 febbraio 2026. — Presidenza del presidente Walter RIZZETTO. – Interviene il sottosegretario di Stato per il lavoro e le politiche sociali Claudio Durigon.

La seduta comincia alle 14.05.

Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2023/970, 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 retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

Atto n. 379.

(Esame, ai sensi dell'articolo 143, comma 4, del Regolamento, e rinvio).

La Commissione inizia l'esame dello schema di decreto.

Walter RIZZETTO, *presidente*, fa presente che la Commissione inizia oggi l'esame dello schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2023/

970, 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 retributiva e i relativi meccanismi di applicazione (Atto n. 379).

Avverte che il termine per l'espressione del parere scadrà il 18 marzo 2026.

Invita, quindi, la relatrice, onorevole Schifone, a illustrare il contenuto del provvedimento.

Marta SCHIFONE (FDI), *relatrice*, comunica che lo schema di decreto legislativo in titolo è stato predisposto in attuazione della disciplina di delega al Governo relativa al recepimento della direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, 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 retributiva e i relativi meccanismi di applicazione. La direttiva è intesa a stabilire prescrizioni minime per rafforzare l'applicazione del principio della parità retributiva per uno stesso lavoro tra uomini e donne e del divieto di discriminazione in materia di occupazione e impiego per motivi di genere. Il termine posto dalla direttiva per il recepimento della medesima è fissato al 7 giugno 2026; il termine per l'esercizio della delega scade il 7 maggio 2026. Ricorda altresì che il preambolo dello schema di decreto in esame indica che le parti sociali sono state sentite in data 2 febbraio 2026 (in allegato allo schema vi è il resoconto della relativa riunione).

La disciplina di delega è posta dagli articoli 1 e 9 della legge 21 febbraio 2024, n. 15; il suddetto articolo 9 ha posto specifici princìpi e criteri direttivi per l'esercizio della delega (a integrazione di quelli generali per il recepimento di direttive dell'Unione europea). Ricorda in particolare che tali norme specifiche di delega hanno previsto: l'introduzione di disposizioni volte a individuare strumenti o metodologie per la valutazione e il raffronto del valore dei lavori, prevedendo anche un coinvolgimento delle parti sociali nella definizione di tale valore; l'estensione a una più ampia platea di destinatari degli obblighi concernenti l'accessibilità e le comunicazioni di informazioni sul divario retributivo.

Passando al contenuto del provvedimento, segnala che l'articolo 1 dello schema di decreto legislativo reca l'oggetto del provvedimento.

Il successivo articolo 2 specifica che (fatto salvo l'ambito dell'articolo 5) il decreto in esame si applica sia ai datori di lavoro del settore pubblico sia a quelli del settore privato, con riferimento a tutti i contratti di lavoro subordinato (anche a termine o a tempo parziale o relativi a funzioni dirigenziali), ad esclusione dei contratti di apprendistato, di lavoro domestico e di lavoro intermittente.

Il comma 1 dell'articolo 3 reca un complesso di definizioni, al fine dell'applicazione della disciplina di cui al provvedimento in esame.

Il successivo comma 2 esclude che, in relazione all'applicazione delle norme in oggetto, i datori di lavoro abbiano l'obbligo di raccogliere dati personali diversi da quelli connessi al sesso.

L'articolo 4 reca le nozioni, al fine della disciplina in esame, di stesso lavoro e di lavoro di pari valore, definendo anche i criteri e le modalità di determinazione dei sistemi di inquadramento e classificazione retributiva del personale; tali sistemi – che devono basarsi su criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere – costituiscono lo strumento per l'attuazione del principio di parità retributiva e per la valutazione del rispetto del medesimo principio. I sistemi sono definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro, o direttamente da disposizioni di legge; il datore di lavoro può adottare, a integrazione dei sistemi così determinati, sistemi di classificazione retributiva ulteriori, sempre sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere. L'applicazione di un contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e comprensivo dei suddetti sistemi costituisce una presunzione di conformità al principio di parità retributiva, ferma restando la possibilità di dimostrazione della sussistenza

di trattamenti retributivi individuali discriminatori (comma 1 dell'articolo 4 in esame). La comparazione di uno stesso lavoro o di un lavoro di pari valore viene ammessa con riferimento a lavoratori dipendenti da diversi datori solo qualora le condizioni retributive derivino dalla medesima disposizione di legge o di contratto collettivo nazionale di lavoro ovvero derivino da contratti aziendali, o regolamenti, stabiliti per più organizzazioni o imprese facenti parte di un gruppo societario (comma 5). Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali può adottare entro il 31 dicembre 2026 atti di indirizzo per l'attuazione del presente articolo (comma 6).

Il comma 1 dell'articolo 5 prevede che ai candidati ad un impiego siano fornite indicazioni in ordine alla retribuzione iniziale o alla relativa fascia retributiva inerente alla posizione, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, nonché in ordine alle pertinenti disposizioni del contratto collettivo applicato dal datore di lavoro in relazione alla posizione. Nel caso in cui si ricorra ad avvisi o bandi per assunzioni, essi debbono recare le suddette informazioni.

Il successivo comma 2 esclude che ai candidati ad un impiego possano essere chieste informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro.

Il comma 3 prevede che le procedure di selezione e assunzione siano condotte in modo non discriminatorio e che i relativi avvisi e bandi siano redatti secondo criteri neutri sotto il profilo del genere, anche in relazione ai titoli professionali richiesti.

Il comma 1 dell'articolo 6 prevede che i datori di lavoro rendano accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi e i criteri stabiliti per la progressione economica; il successivo comma 3 esclude dall'obbligo di informazione relativa ai criteri per la progressione economica i datori con meno di cinquanta dipendenti. Il comma 2 concerne le modalità per l'adempimento degli obblighi in oggetto, anche in relazione alle norme sugli obblighi di informazione ai lavoratori già vigenti.

Il comma 1 dell'articolo 7 riconosce ai lavoratori il diritto di richiedere e ricevere per iscritto, anche per il tramite dei loro rappresentanti o degli organismi per la parità, le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. I commi 2 e 3 prevedono possibili modalità alternative per l'adempimento dell'obbligo di cui al comma 1; il comma 8 demanda a un regolamento ministeriale la definizione di altre modalità per i datori che occupano fino a quarantanove dipendenti (ferme restando, in ogni caso, per l'adempimento dell'obbligo di cui al comma 1, le modalità poste da quest'ultimo comma). Il comma 4 prevede che i datori di lavoro informino annualmente tutti i lavoratori del loro diritto di ricevere le informazioni di cui al comma 1 e delle modalità per l'esercizio di tale diritto. Il comma 5 prevede che qualora le informazioni ricevute siano imprecise o incomplete, i lavoratori hanno il diritto di richiedere ulteriori chiarimenti riguardo ai dati, mentre, ai sensi del comma 6, ai lavoratori non può essere impedito di rendere nota la propria retribuzione.

L'articolo 8 prevede che tutte le informazioni da condividere con i lavoratori o i candidati a un impiego a norma degli articoli 5, 6 e 7 siano fornite dai datori di lavoro con modalità che siano accessibili alle persone con disabilità e che tengano conto delle particolari esigenze derivanti dalla specifica tipologia di disabilità.

L'articolo 9 disciplina gli obblighi, a carico del datore di lavoro, di comunicazioni in materia di divario retributivo di genere. Tali obblighi sono posti con riferimento ai datori con almeno cento dipendenti (comma 7) e si applicano a decorrere dalle date di cui al comma 8. I dati in oggetto sono individuati dal comma 1; i destinatari delle comunicazioni sono l'organismo di monitoraggio di cui al successivo articolo 14 (che provvede alla pubblicazione nei termini stabiliti dal comma 4 del presente articolo 9) e i lavoratori del datore e i loro rappresentanti; i dati possono essere chiesti anche dall'Ispettorato nazionale del lavoro e dagli organismi per la parità territorialmente

competenti; il comma 3 demanda a un regolamento ministeriale la definizione di alcune modalità per l'attuazione del presente articolo.

Sempre con riferimento ai datori di lavoro con almeno cento dipendenti, l'articolo 10 prevede una valutazione congiunta – da parte del datore e dei rappresentanti dei lavoratori – delle retribuzioni nei casi in cui sussista una differenza di livello retributivo medio tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile pari o superiore al 5 per cento in una qualsiasi categoria di lavoratori e tale differenza non sia stata giustificata sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere né sia stata corretta entro sei mesi dalla comunicazione delle informazioni. Il datore di lavoro adotta, entro un termine ragionevole e in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, le misure emerse, in sede di valutazione congiunta, come necessarie per la rimozione delle differenze retributive non giustificate. L'Ispettorato nazionale del lavoro e l'organismo per la parità possono essere invitati a prendere parte alla procedura di attuazione delle suddette misure.

L'articolo 11 reca norme di garanzia in materia di protezione dei dati personali; si fa particolare riferimento ai casi in cui i lavoratori oggetto delle informazioni di cui alla presente disciplina siano di fatto identificabili.

Gli articoli 12 e 13 prevedono che per le violazioni dei diritti stabiliti dal presente decreto e per le discriminazioni operate dal datore di lavoro – nei confronti dei lavoratori o dei loro rappresentanti – a seguito dell'esercizio dei diritti medesimi si applichi la disciplina di tutela giudiziaria di cui al codice delle pari opportunità tra uomo e donna. Ricorda che tale regime di tutela contempla la possibilità di risarcimento del danno, anche non patrimoniale, l'ordine giudiziale di cessazione del comportamento illegittimo e di rimozione degli effetti, l'irrogazione di una sanzione amministrativa pecuniaria in alcune fattispecie (tra cui quella di discriminazione retributiva), nonché eventuali conseguenze relative a esclusione da benefici pubblici e da appalti pubblici.

L'articolo 14 prevede l'istituzione presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali di un organismo di monitoraggio in ordine all'attuazione delle misure stabilite dalla presente disciplina. I commi da 1 a 3 disciplinano i compiti dell'organismo, tra cui anche l'elaborazione di una relazione biennale. La composizione dell'organismo è oggetto del comma 4, mentre il comma 5 demanda a uno o più decreti ministeriali la definizione delle disposizioni di dettaglio sulla medesima composizione e delle disposizioni sulle modalità di funzionamento dell'organismo nonché la nomina del medesimo.

L'articolo 15 prevede che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali trasmetta su base annuale all'Eurostat i dati nazionali aggiornati per il calcolo del divario retributivo di genere in forma grezza, suddivisi per sesso, settore economico, orario di lavoro (a tempo pieno o parziale), settore pubblico o privato ed età; tale disposizione si applica a partire dal 31 gennaio 2028 (in sede di prima applicazione, l'anno di riferimento è il 2026).

Rinviando, per ulteriori approfondimenti, alla documentazione predisposta dagli uffici, segnala infine che l'articolo 16 reca la clausola di invarianza finanziaria.

Valentina BARZOTTI (M5S), premettendo che la direttiva oggetto del provvedimento in esame concerne un tema assai importante la cui attuazione rappresenterebbe un passo avanti, rileva nondimeno numerose criticità dello schema di decreto legislativo di attuazione: tra di esse, l'esclusione di interi settori del mondo del lavoro dal suo ambito di applicazione, la presunzione di conformità ai contratti collettivi nazionali, o ancora il termine di 60 giorni per le risposte del datore di lavoro alle richieste di informazioni rivoltegli dal lavoratore.

Ribadisce l'importanza primaria del tema della parità di genere nella retribuzione dei lavoratori, ricordando altresì l'impegno sostenuto nella scorsa legislatura assieme alla collega Gribaudo in occasione dell'approvazione della legge n. 162 del 2021, recante modifiche al Codice delle pari opportunità,

in particolare in materia di meccanismi di trasparenza a garanzia delle lavoratrici.

Chiede, pertanto, che sia organizzato un apposito ciclo di audizioni dei soggetti interessati dal provvedimento in esame.

Chiara GRIBAUDO (PD-IDP) ricorda che la legge n. 162 del 2021, menzionata dalla collega Barzotti, fu votata all'unanimità dalla XI Commissione e dall'Assemblea. Ritiene che l'attuazione di tale legge abbia sicuramente migliorato il sistema delle tutele vigenti, facendo l'esempio della certificazione della parità di genere: in particolare, nel Piano nazionale di ripresa e resilienza, si prevedeva che tali certificazioni avrebbero potuto essere attribuite a circa 800 aziende, mentre oggi si contano circa 8 mila imprese certificate in Italia.

Tornando al provvedimento in esame, segnala che il testo della direttiva si riferisce genericamente ai « lavoratori », mentre lo schema di decreto legislativo sembra restringere tale riferimento ai soli lavoratori subordinati, a esclusione quindi del lavoro autonomo e parasubordinato. Auspica, pertanto, che tali criticità possano essere oggetto di approfondita discussione in Commissione Lavoro, al fine di scongiurare il rischio di potenziali discriminazioni tra i lavoratori.

Tiene a precisare, alla luce delle considerazioni svolte, che lo schema di decreto legislativo in esame non determina reali ed effettivi passi avanti in materia di parità di genere, e che si potrebbe e dovrebbe fare molto di più, stante soprattutto la mancata attuazione di parte della legge n. 162 del 2021.

Fa l'esempio della materia degli appalti, dove lo schema di decreto legislativo di attuazione attenua le previsioni della direttiva, e ritiene che sarebbe cruciale intervenire per correggere tali storture; lo stesso problema attiene alla materia sanzionatoria e a quella risarcitoria, entrambe piuttosto sfumate nello schema di provvedimento in esame rispetto a quanto previsto nella direttiva.

In definitiva, stigmatizza i passi indietro che l'attuazione di tale provvedimento comporterebbe rispetto alla legge ad oggi vigente in Italia, che a suo avviso reca tutele assai più avanzate.

Concludendo, ricorda come il tema oggetto del dibattito odierno non sia meramente una questione di pari opportunità, ma anche economica, poiché la Banca d'Italia ha confermato che il lavoro femminile produce un sicuro effetto incrementale sul prodotto interno lordo del Paese.

Walter RIZZETTO, *presidente*, nessun altro chiedendo di intervenire, rinvia il seguito dell'esame ad altra seduta.

La seduta termina alle 14.20.

UFFICIO DI PRESIDENZA INTEGRATO DAI RAPPRESENTANTI DEI GRUPPI

Mercoledì 18 febbraio 2026.

L'ufficio di presidenza si è riunito dalle 14.20 alle 14.35.

SEDE REFERENTE

Mercoledì 18 febbraio 2026. — Presidenza del presidente Walter RIZZETTO. – Interviene il sottosegretario di Stato per il lavoro e le politiche sociali Claudio Durigon.

La seduta comincia alle 14.35.

Modifiche al testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, concernenti il congedo di maternità e di paternità obbligatorio, il congedo parentale, il congedo per la malattia del figlio, nonché altre misure a sostegno della maternità e della paternità.

C. 2228 Schlein, C. 2 d'iniziativa popolare, C. 323 Orfini, C. 506 Gribaudo, C. 609 Scutellà, C. 802 Gebhard, C. 1107 Grimaldi, C. 1250 del Consiglio regionale del Veneto, C. 1904 Tenerini, C. 1924 Tenerini, C. 2039 Sportiello e C. 2208 Soumahoro.

(Seguito dell'esame e conclusione).

La Commissione prosegue l'esame del provvedimento, rinviato, da ultimo, nella seduta del 12 febbraio 2026.

Walter RIZZETTO, *presidente*, avverte che il gruppo MoVimento 5 Stelle ha chiesto che la pubblicità dei lavori sia assicurata anche attraverso il sistema di ripresa audiovideo a circuito chiuso. Non essendovi obiezioni, ne dispone l'attivazione.

Ricorda che la Commissione non ha ancora concluso l'esame delle proposte emendative, avviato la scorsa settimana.

Segnala inoltre che l'avvio della discussione in Assemblea del provvedimento, iscritto nel calendario vigente in quota opposizione per il gruppo del Partito Democratico, già previsto per martedì 24 febbraio 2026, è stato anticipato a venerdì 20 febbraio prossimo.

Comunica quindi che l'Ufficio di presidenza, integrato dai rappresentanti dei gruppi, nella riunione odierna, ha convenuto che, non essendo stata ancora trasmessa la relazione tecnica sul testo della proposta di legge C. 2228, adottata come testo base nel corso dell'esame in sede referente – e quindi, non essendo ancora definito il perimetro finanziario del provvedimento, che presenta un impatto, in termini di oneri, non trascurabile e una copertura la cui validità sul piano tecnico deve essere sottoposta alla verifica della Ragioneria generale dello Stato – non vi siano le condizioni per procedere alla votazione sul conferimento del mandato alla relatrice a riferire all'Assemblea in senso favorevole o, alternativamente, in senso contrario.

Avverte, pertanto, che riferirà all'Assemblea, nel corso della discussione sulle linee generali, sull'esito dei lavori della Commissione e sulle ragioni per le quali non si è proceduto al conferimento del mandato alla relatrice e si è invece convenuto di rinviare il vaglio del testo sia nel merito sia sul piano finanziario alla discussione in Assemblea, allorché *medio tempore* il Governo potrebbe aver perfezionato la predisposizione della relazione tecnica.

Ricorda che, se non vi sono obiezioni, la discussione in Assemblea, anche in assenza del conferimento del mandato alla relatrice, sarà comunque svolta sulla proposta di legge C. 2228 Schlein, adottata quale testo base dalla Commissione nel corso dell'esame in sede referente.

Così rimane stabilito.

Walter RIZZETTO, *presidente*, avverte che la presidenza si riserva di designare i componenti del Comitato dei nove sulla base delle indicazioni dei gruppi.

Disposizioni in materia previdenziale in favore delle madri lavoratrici e dei padri lavoratori, nonché dei *caregiver* familiari.

C. 79 Gebhard, C. 152 Serracchiani e C. 2776 Barzotti.

(Seguito dell'esame e rinvio – Abbinamento della proposta di legge C. 2776 – Nomina di un Comitato ristretto).

La Commissione prosegue l'esame del provvedimento, rinviato, da ultimo nella seduta del 3 febbraio 2026.

Walter RIZZETTO, *presidente*, comunica che è stata assegnata alla XI Commissione la proposta di legge C. 2776 Barzotti, recante agevolazioni previdenziali e contributive in favore dei genitori lavoratori, dei *caregiver* familiari e delle persone che svolgono lavori di cura non retribuiti derivanti da responsabilità familiari.

Poiché la suddetta proposta di legge verte su materia identica a quella delle proposte di legge già all'ordine del giorno, la presidenza ne ha disposto l'abbinamento, ai sensi dell'articolo 77, comma 1, del regolamento.

Chiede quindi al relatore, onorevole Malagola, di illustrare il contenuto della proposta di legge C. 2776 così abbinata.

Lorenzo MALAGOLA (FDI), *relatore*, fa presente che la proposta di legge C. 2776, che si compone di otto articoli, come affermato dalla relazione illustrativa, è volta ad intervenire in modo organico sul sistema previdenziale e di *welfare*, con l'obiettivo di riconoscere il valore sociale ed economico della genitorialità, del lavoro di cura e dell'assistenza familiare, nonché di

ridurre le persistenti disuguaglianze di genere nel sistema previdenziale italiano.

In particolare, l'articolo 1 reca l'oggetto e la finalità della proposta di legge, mentre l'articolo 2 dispone la riduzione dei requisiti anagrafici e contributivi per l'accesso alla pensione di vecchiaia e alla pensione anticipata, pari a dodici mesi per ciascun figlio, nel limite massimo di trentasei mesi per ciascun genitore lavoratore. L'articolo 3 estende tale riduzione anche alle misure per l'accesso alla pensione anticipata previste per l'opzione donna e per i lavoratori precoci.

L'articolo 4 istituisce un credito contributivo universale di cura, riconosciuto ai *caregiver* familiari e ai soggetti che svolgono attività di cura continuativa in favore di figli minori o persone con disabilità grave. Il credito contributivo è accreditato come contribuzione figurativa ai fini del diritto e della misura del trattamento pensionistico, nella misura del minimale contributivo previsto per i lavoratori dipendenti.

L'articolo 5 estende l'accesso al Fondo di previdenza per le persone che svolgono lavori di cura non retribuiti derivanti da responsabilità familiari, istituito dal decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 565, anche ai *caregiver* familiari e riduce da cinque a tre anni il requisito minimo di iscrizione.

L'articolo 6 assicura l'applicazione uniforme ai lavoratori del settore pubblico e del settore privato delle disposizioni in materia di accredito contributivo per i periodi di congedo parentale, superando disparità applicative.

L'articolo 7 istituisce l'Osservatorio nazionale sul lavoro di cura, con il compito di monitorare l'attuazione della legge e valutarne l'impatto sociale ed economico.

L'articolo 8 reca la quantificazione degli oneri derivanti dal provvedimento e la relativa copertura finanziaria.

Walter RIZZETTO, *presidente*, facendo seguito a quanto già convenuto in occasione della riunione dell'Ufficio di presidenza, integrato dai rappresentanti dei gruppi, del 12 febbraio 2026, propone di procedere alla costituzione di un Comitato ristretto, con il compito di individuare o predisporre un testo da sottoporre alla Commissione plenaria, ai fini dell'adozione del testo base per il prosieguo dell'esame.

La Commissione delibera di costituire un Comitato ristretto per il seguito dell'esame delle proposte di legge in esame.

Walter RIZZETTO, *presidente*, comunica che la presidenza si riserva di designare i componenti del Comitato ristretto sulla base delle indicazioni dei gruppi.

Nessuno chiedendo di intervenire, rinvia il seguito dell'esame ad altra seduta.

La seduta termina alle 14.40.

SEDE CONSULTIVA

Mercoledì 18 febbraio 2026. — Presidenza del presidente Walter RIZZETTO.

La seduta comincia alle 14.40.

Introduzione della qualifica di « docente per l'inclusione ».
C. 2303 Miele.
(Parere alla VII Commissione).

(Esame e conclusione – Parere favorevole).

La Commissione inizia l'esame del provvedimento.

Lorenzo MALAGOLA (FDI), *relatore*, illustrando il contenuto della proposta di legge C. 2303 Miele, recante introduzione della qualifica di « docente per l'inclusione », quale risultante dalle proposte emendative approvate nel corso dell'esame in sede referente, fa presente che l'articolo 1 prevede l'introduzione della qualifica di « docente per l'inclusione », disponendo a tal fine che la qualifica di « docente di sostegno » nell'ambito del sistema nazionale di istruzione è sostituita dalla qualifica di « docente per l'inclusione ». Si dispone di conseguenza che i riferimenti al docente di sostegno contenuti nell'ordinamento vigente si intendono effettuati al docente per l'inclusione. Le istituzioni scolastiche, nell'esercizio della propria auto-

nomia, promuovono iniziative di formazione finalizzate al potenziamento delle competenze dei docenti curricolari nelle metodologie didattiche inclusive, avvalendosi anche della professionalità dei docenti per l'inclusione, al fine di garantire l'effettiva attuazione del principio di contitolarità nella presa in carico dell'alunno o dello studente con disabilità. L'articolo 2 reca la clausola di invarianza finanziaria.

Formula, quindi, una proposta di parere favorevole *(vedi allegato)*.

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

La seduta termina alle 14.45.

ALLEGATO

Introduzione della qualifica di « docente per l'inclusione ».
C. 2303 Miele.

PARERE APPROVATO

La XI Commissione,

esaminata, per quanto di competenza, la proposta di legge C. 2303 Miele, recante introduzione della qualifica di « docente per l'inclusione », quale risultante dalle proposte emendative approvate nel corso dell'esame in sede referente;

rilevato che il provvedimento prevede l'introduzione della qualifica di « docente per l'inclusione », disponendo a tal fine che la qualifica di « docente di sostegno » nell'ambito del sistema nazionale di istruzione è sostituita dalla qualifica di « docente per l'inclusione »;

preso atto che si prevede che le istituzioni scolastiche, nell'esercizio della propria autonomia, promuovono iniziative di formazione finalizzate al potenziamento delle competenze dei docenti curricolari nelle metodologie didattiche inclusive, avvalendosi anche della professionalità dei docenti per l'inclusione, al fine di garantire l'effettiva attuazione del principio di contitolarità nella presa in carico dell'alunno o dello studente con disabilità,

esprime

PARERE FAVOREVOLE