

DONNE, LAVORO, PANDEMIA

Seminario nazionale Coordinamento Donne ACLI

13 ottobre 2021

Dossier di documentazione

Ottobre 2021

INDICE

Introduzione	3
Gli effetti della pandemia sul lavoro delle donne	4
Ricerche e fonti internazionali su web.....	6
Altre fonti (Italia)	9
Gender gap: le iniziative in Parlamento	10
Smart-working	15
Lavoro agile: le iniziative in Parlamento.....	19
Riferimenti normativi	26
PNRR e politiche di genere: analisi e commenti.....	29

INTRODUZIONE

Questo dossier, predisposto in occasione del seminario "Donne, lavoro, pandemia", vuole essere uno strumento per accompagnare il percorso di analisi e approfondimento che il Coordinamento Donne delle ACLI intende avviare sulle questioni connesse all'occupazione femminile e allo smart-working in particolare.

Considerandolo in questi termini e con questa finalità, si può "sopportare" il livello di dettaglio piuttosto approfondito sulle fonti riportate (ricerche, sondaggi, indagini statistiche, analisi sociologiche, proposte di legge, ecc.), che altrimenti potrebbe sortire un effetto un po'... scoraggiante.

A nostra discolpa, c'è anche il fatto che la partecipazione femminile al mercato del lavoro ha implicazioni sconosciute al mondo maschile – o alla sua maggioranza – chiamando in causa elementi che fino a qualche decennio fa venivano considerati estranei al mondo del lavoro in senso stretto e che riguardano la sfera del lavoro di cura e di quello non pagato.

Le analisi e gli interventi sono dunque costretti a spaziare in ambiti non separabili, per spiegare e risolvere, dal momento che l'ingresso non più recessivo delle donne nel mercato del lavoro quel "senso stretto" non lo consente più. O meglio, lo rende opaco, non più in grado cioè di interpretare efficacemente e compiutamente i comportamenti femminili. La questione demografica è un buon esempio in proposito, perché ci dice che non è attribuibile al lavoro delle donne il fenomeno della denatalità, ma alla mancanza di servizi e di cultura, sia sul versante del patto sociale tra donne e uomini sia sul versante della cultura organizzativa d'impresa.

Insomma, il dossier è lievitato mano a mano che si procedeva con le analisi...

La prima parte è dedicata agli studi e alle rilevazioni relative agli effetti del Covid sulle condizioni di vita e di lavoro delle donne. Si tratta di fenomeni che potremmo definire di aggravamento di situazioni ormai strutturali, che rischiano di divenire insanabili e irreversibili, con costi umani e sociali altissimi. Per questo, abbiamo inserito un'ultima parte dedicata ad una prima ricognizione, sulla scorta di analisi e commenti di terzi, delle risorse che il PNRR italiano dedica espressamente a contrastare questa apparentemente inarrestabile deriva.

La seconda parte del dossier è invece dedicata allo smart-working, nella modalità conosciuta – e in gran parte imposta – nel periodo della pandemia, con approfondimenti sugli effetti desiderati e indesiderati prodotti. L'estensione massiccia del suo utilizzo, fuori dalle forme regolative pure esistenti, e il suo prolungamento hanno fatto emergere diverse criticità che chiedono attenzione e intervento, perché non concorrano ad aggravare una condizione già pesantissima per quanto riguarda il lavoro femminile e le condizioni di vita delle donne. Per questo, la seconda parte, come la prima, è corredata da un capitolo sulle proposte di legge presentate in materia al Parlamento, essendo intenzione precisa del Coordinamento Donne ACLI quella da una parte di vigilare perché gli interventi straordinari di politica economica e sociale che il nostro Paese si appresta a varare abbiano un impatto equo, dall'altra di realizzare attorno a questo obiettivo reti ampie e coese in grado di formulare, avanzare e sostenere proposte alternative.

GLI EFFETTI DELLA PANDEMIA SUL LAVORO DELLE DONNE

Studi, analisi, ricerche (Italia)

INAPP

La Shecession in Italia, 312mila donne hanno perso il lavoro nell'anno della pandemia

[Comunicato stampa del 6 agosto 2021](#)

Il fenomeno indica la recessione che colpisce le donne molto più degli uomini: quelle occupate sono diminuite del 2,6 % nel lavoro dipendente (contro l'1,9% degli uomini) e del 7,6% nel lavoro indipendente (contro il corrispondente -2,5% maschile)...

Negli Stati Uniti l'hanno ribattezzata **Shecession**, ossia **la recessione che colpisce le donne molto più degli uomini**, a confronto con la crisi del 2008 denominata Mancession, che ha colpito i lavori nei settori a prevalenza maschile. Questa volta sono le donne le principali vittime dello sconvolgimento sociale ed economico causato dagli effetti globali del virus. Un fenomeno di livello mondiale, che ha determinato il calo del 4% della forza lavoro femminile a livello Ocse e un impatto negativo sui salari dell'8,1% per le donne contro il 5,4 % degli uomini.

Il Rapporto Inapp 2021 fotografa, per la prima volta, la shecession italiana: a dicembre 2020, le donne occupate sono 9 milioni e 530mila e gli uomini 13 milioni e 330mila. Rispetto all'anno precedente si contano 444mila persone occupate in meno, di cui 312mila donne, corrispondente ad un calo del 3,6% per le donne e del 2% per gli uomini. Rispetto alla tipologia di lavoro, le donne occupate sono diminuite del 2,6% nel lavoro dipendente (contro l'1,9% degli uomini) e dell'8,3% nel lavoro indipendente (contro il corrispondente -2,5% maschile).

Sono diversi i fattori che hanno incrementato la shecession in Italia: la composizione settoriale dell'occupazione, per cui le donne lavorano, più degli uomini, nei settori e nei servizi oggetto a lungo di misure restrittive e di chiusure disposte nel rispetto del distanziamento sociale e che attualmente faticano a riprendersi; il mancato rinnovo dei contratti a termine, in cui le donne sono da sempre presenti in proporzione maggiore, che ha riguardato il 16,2% delle donne contro il -12,4% degli uomini; la riduzione di nuovi rapporti di lavoro che è stata nel 2020 molto più marcata per le donne (-1.975.042) che per gli uomini (-1.486.079) in quasi tutte le tipologie contrattuali (nel tempo determinato -52% donne e -48% uomini; nell'apprendistato -51% donne e -47% uomini; nel lavoro stagionale -34% donne e -31% uomini). Fattore incisivo sulla partecipazione femminile complessiva è stato anche il crescente onere di cura su anziani e minori (aggravato dall'emergenza sanitaria e dalla didattica a distanza) che ha rafforzato l'etichetta per le donne over 40 di "sandwich generation".

"Ora serve un nuovo impegno che favorisca una modifica di queste quote e metta seriamente al centro dell'agenda politica la questione dell'innalzamento del tasso di occupazione femminile, da più di 30 anni al di sotto del 48% - ha spiegato il prof. Sebastiano Fadda, presidente dell'Inapp - "In particolare sono due le direzioni da intraprendere: primo, invertire l'ottica con cui guardare il fenomeno. Non esiste una misura 'risolutiva' ma serve una strategia di policy mix che integri domanda ed offerta di lavoro, nel breve e nel lungo periodo, per affrontare la complessità delle determinanti della bassa occupazione femminile. Sinora sono state prevalenti misure di breve periodo, (come trasferimenti monetari, bonus, voucher, assegni, ma anche incentivi fiscali e decontribuzioni), orientate ad affrontare le manifestazioni del fenomeno piuttosto che le sue cause, mentre minore attenzione è stata dedicata a elaborare strategie di lungo periodo capaci di incidere sulle cause strutturali all'origine del fenomeno, cause a volte nascosta sotto un'apparente profilo di neutralità di genere delle dinamiche economiche e sociali. Secondo, non perdere l'occasione del PNRR. La clausola di condizionalità, recepita dal Decreto sostegni, che richiede il 30% di giovani under 36 e di donne sul complesso delle nuove assunzioni sui progetti del PNRR, può rappresentare una chance per uscire dalla shecession."...

[Rapporto INAPP 2021](#)

LABORATORIO FUTURO | ISTITUTO TONIOLO

COVID: la crisi più dura per le donne in un Paese ancora senza parità

di Tiziana Ferrario e Paola Profeta

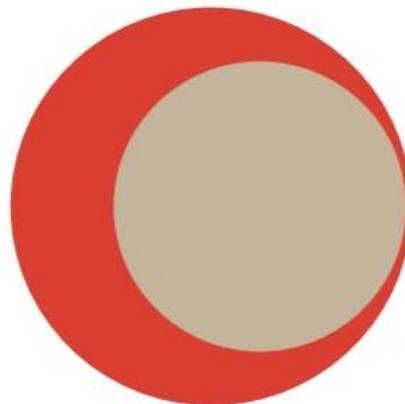
[Comunicato](#) [maggio 2021]

Durante la pandemia, quasi una donna lavoratrice italiana su due ha incontrato difficoltà a bilanciare vita lavorativa e vita privata. Secondo la recente indagine IPSOS condotta per Laboratorio Futuro a supporto di questo rapporto, più di una donna su cinque non è riuscita a cercare lavoro nell'ultimo anno pur avendo programmato di farlo. Le donne (40%), più degli uomini (36%), temono di perdere il lavoro a causa della crisi innescata dall'emergenza sanitaria.

La crisi economica causata dalla pandemia ha colpito in maniera molto diseguale i settori dell'economia. Il più colpito in assoluto è stato quello dei servizi, che conta in Italia circa il 60% degli impieghi maschili e l'85% degli impieghi femminili (OECD, 2020). In questo senso è possibile parlare di *she-cession*, recessione al femminile, a differenza delle *man-cession* che si erano verificate con le precedenti crisi economiche e che avevano colpito soprattutto il settore industriale, a maggioranza maschile.

Durante il 2020 si sono persi, secondo l'ISTAT, 444'000 posti di lavoro, il 72,9% dei quali (324'000) apparteneva a donne. Da Febbraio 2020 a Febbraio 2021, i posti di lavoro in totale perduti dalle donne sono stati 412'000, il 4,2% del totale dei posti di lavoro femminile.

440.000
posti di lavoro persi
nel 2020



72,9%
erano posti di lavoro
di donne



Più di due donne lavoratrici su tre hanno dichiarato di aver dedicato più tempo al lavoro domestico e di cura durante la pandemia.

In casa la situazione sembra non essere differente. Secondo l'ISTAT, più di quattro milioni di italiane e di italiani hanno lavorato da casa in *smart working*. Se lavorare da casa potrebbe rappresentare un vantaggio per le donne in tempi di normalità (Angelici e Profeta, 2020), durante la pandemia non è stato così. Grazie anche a una chiusura delle scuole tra le più lunghe in Europa⁴, le donne italiane hanno dovuto sobbarcarsi un carico straordinario di lavoro domestico e di cura: secondo uno studio di Del Boca *et al.* (2020), più di due donne lavoratrici su tre hanno dichiarato di aver dedicato più tempo al lavoro domestico e di cura durante la pandemia.

[Ricerca](#)

LABORATORIO FUTURO | ISTITUTO TONIOLO

COVID: un paese in bilico tra rischi e opportunità. Donne in prima linea

di Tiziana Ferrario e Paola Profeta

27 aprile 2020

[Comunicato](#)

Sono giorni in cui gli sforzi di tutti sono tesi a capire quale mondo ci stia restituendo il COVID-19. Gli scenari che vengono immaginati sono tanti, le certezze poche, perché non conosciamo abbastanza questo nuovo virus. Su una cosa tutti concordano: in un mondo impoverito dalla pandemia, le disuguaglianze sociali sono destinate ad aumentare. Chi era fragile lo sarà di più, chi viveva in modo precario vedrà aumentare la sua precarietà. Le donne sono sicuramente tra i soggetti più deboli del mercato del lavoro, ma i rischi di cui parliamo nel rapporto in uscita per il *Laboratorio Futuro dell'Istituto Toniolo* (laboratoriofuturo.it), potrebbero essere aggirati e trasformati in opportunità.

[Ricerca](#)

Abusi domestici, carichi di lavoro domestico non retribuiti, equilibrio tra lavoro e vita familiare, discriminazione sul lavoro, accesso al mercato del lavoro: sono le questioni più importanti per le donne in Italia, secondo un'indagine IPSOS di un anno fa. Più importanti per le italiane che per le donne del resto del mondo.

Lo scoppio della pandemia Covid-19 sta accentuando ed è destinato ad amplificare proprio queste dimensioni di debolezza del mondo femminile. Le donne italiane sono sotto pressione oggi più che mai. E sono proprio gli abusi domestici, i carichi di lavoro non retribuiti, il difficile equilibrio tra lavoro e famiglia e il difficile accesso al mercato del lavoro le dimensioni sulle quali si gioca il futuro dell'uguaglianza di genere nel nostro Paese...

Ricerche e fonti internazionali su web

Shecession, la recessione che colpisce le donne

[Magdalena Sepúlveda | inGenere.it | 16/09/2020](#)

Negli Stati Uniti, la gente ha iniziato a chiamarla **Shecession**, una recessione che colpisce le donne molto più degli uomini – un riferimento alla crisi del 2008 che è stata soprannominata la **mancession**, quando la perdita di posti di lavoro era fortemente concentrata nell'edilizia e nell'industria manifatturiera. Questa volta le donne sono le principali vittime dello sconvolgimento sociale ed economico causato dalla pandemia. E non solo negli Stati Uniti, dove, nonostante costituiscano meno della metà della forza lavoro, in aprile hanno [perso il 55% dei posti di lavoro](#) – con le donne di colore (nere e ispaniche) colpite in modo peggiore. In Gran Bretagna le madri hanno [la probabilità di una volta e mezzo superiore](#) a quella dei padri di aver perso o lasciato il lavoro durante l'isolamento...

EUROPEAN PARLIAMENT's Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs | FEMM committee

COVID-19 and its economic impact on women and women's poverty. Insights from 5 European Countries

[Paola PROFETA, Ximena CALÓ, Roberto OCCHIUZZI | May 2021](#)

The COVID-19 pandemic and its associated economic crisis have impacted women differently than men in the European Union (EU). Even if gender issues have never been so high-up in the European political agenda, the effects of the COVID-19 crisis are putting in jeopardy the progress achieved in the past decades in terms on the reduction of gender inequalities in European member states. The effects of the COVID-19 sanitary crisis have also served to highlight the need for member states to develop proactive – rather than reactive – gender mainstreaming policies. A thorough, case-analytical review of a representative sample of EU member states (i.e., Italy, France, Germany, Poland and Sweden) depicts how the measures taken by European governments to halt the pandemic have affected women to divergent

degrees and have widened the gaps to a greater extent in some member states vis-à-vis others...

EUROFOUND. Living, working and COVID-19

[Vita, lavoro e COVID-19 \(aggiornamento aprile 2021\)](#)

10 Maggio 2021

La terza edizione dell'indagine di Eurofound, condotta nei mesi di febbraio e marzo 2021, mette in luce la situazione sociale ed economica delle persone in tutta Europa dopo quasi un anno intero di convivenza con le restrizioni legate alla COVID-19. La presente relazione analizza i principali risultati e segue gli sviluppi e le tendenze in atto nei 27 Stati membri dell'UE dall'inizio dell'indagine nell'aprile 2020. Evidenzia le problematiche che sono emerse nel corso della pandemia, quali l'aumento della precarietà del lavoro a causa della minaccia di perdita dell'impiego, il calo del benessere mentale, l'erosione delle recenti conquiste in termini di parità di genere, la diminuzione dei livelli di fiducia nei confronti delle istituzioni, il deterioramento dell'equilibrio tra vita privata e professionale e la crescita dell'esitazione vaccinale. I risultati dell'indagine sottolineano la necessità di un approccio olistico per sostenere tutti i gruppi duramente colpiti dalla crisi, al fine di evitare che siano ancora più penalizzati.

Gender and employment in the COVID-19 recession: Cross-country evidence on 'she-cessions'

[John Bluedorn, Francesca Caselli, Niels-Jakob Hansen, Ippei Shibata, Marina M. Tavares | VoxEu | 30 April 2021](#)

Early evidence from the COVID-19 recession suggested that women's employment rates were falling disproportionately, portending a possible 'she-cession'. Drawing on quarterly data from 38 advanced and emerging market economies, this column documents the extent and persistence of pandemic-induced she-cessions and uncovers significant heterogeneity across countries. In two-thirds of the countries studied, women's employment rates declined more than men's, but the differences were short-lived – lasting only a quarter or two on average – and strongly correlated to specific sectors of the economy...

WORLD ECONOMIC FORUM

'Shecession': What COVID-19 has meant for women and work

[8 Mar 2021 | Anuradha Nagaraj \(Reuters\)](#)

The coronavirus pandemic reversed women's workplace gains in many of the world's wealthiest countries as the burden of childcare rose and female-dominated sectors shed jobs, according to research released on March 2nd.

Women were more likely than men to lose their jobs in 17 of the 24 rich countries where unemployment rose last year, according to the latest annual [PricewaterhouseCoopers \(PwC\) Women in Work Index...](#)

WOMEN IN WORK INDEX 2021

[The impact of COVID-19 on women in work](#)

Marzo 2021

How is COVID-19 affecting women in work?

Women's jobs are being disproportionately impacted by COVID-19 because of existing gender inequalities in society, and the disruptive impact of the pandemic on service sectors with high levels of female employment.

The unemployment rate rose across the OECD in 2020, with women losing their jobs at a faster rate than men. COVID-19 is also amplifying the unequal burden of unpaid care and domestic work carried by women. Caring responsibilities have already caused more women

than men to exit the workforce. The longer this higher care burden on women lasts, the more likely women are to leave the labour market permanently - not only reversing progress towards gender equality, but also stunting economic growth...

It may not be possible to fully repair this damage, or 'catch up' to the path towards gender equality that existed before the pandemic. Our scenario analysis shows that the OECD needs progress to be twice as fast as its historical rate if it is to completely recover by 2030.

Il lavoro delle donne sta subendo un impatto sproporzionato da COVID-19 a causa delle disuguaglianze di genere esistenti nella società e dell'impatto dirompente della pandemia sui settori dei servizi con alti livelli di occupazione femminile.

Il tasso di disoccupazione è aumentato in tutta l'OCSE nel 2020, con le donne che hanno perso il lavoro a un ritmo più rapido rispetto agli uomini. Il COVID-19 sta anche amplificando il carico ineguale delle cure non retribuite e del lavoro domestico svolto dalle donne. Le responsabilità di cura hanno già indotto più donne che uomini a lasciare la forza lavoro. Più a lungo dura questo onere di assistenza più elevato per le donne, più è probabile che le donne lascino il mercato del lavoro in modo permanente, non solo invertendo i progressi verso l'uguaglianza di genere, ma anche arrestando la crescita economica...

Potrebbe non essere possibile riparare completamente questo danno o "recuperare" il percorso verso l'uguaglianza di genere che esisteva prima della pandemia. La nostra analisi dello scenario mostra che l'OCSE ha bisogno che i progressi siano due volte più veloci del suo tasso storico se vuole riprendersi completamente entro il 2030.

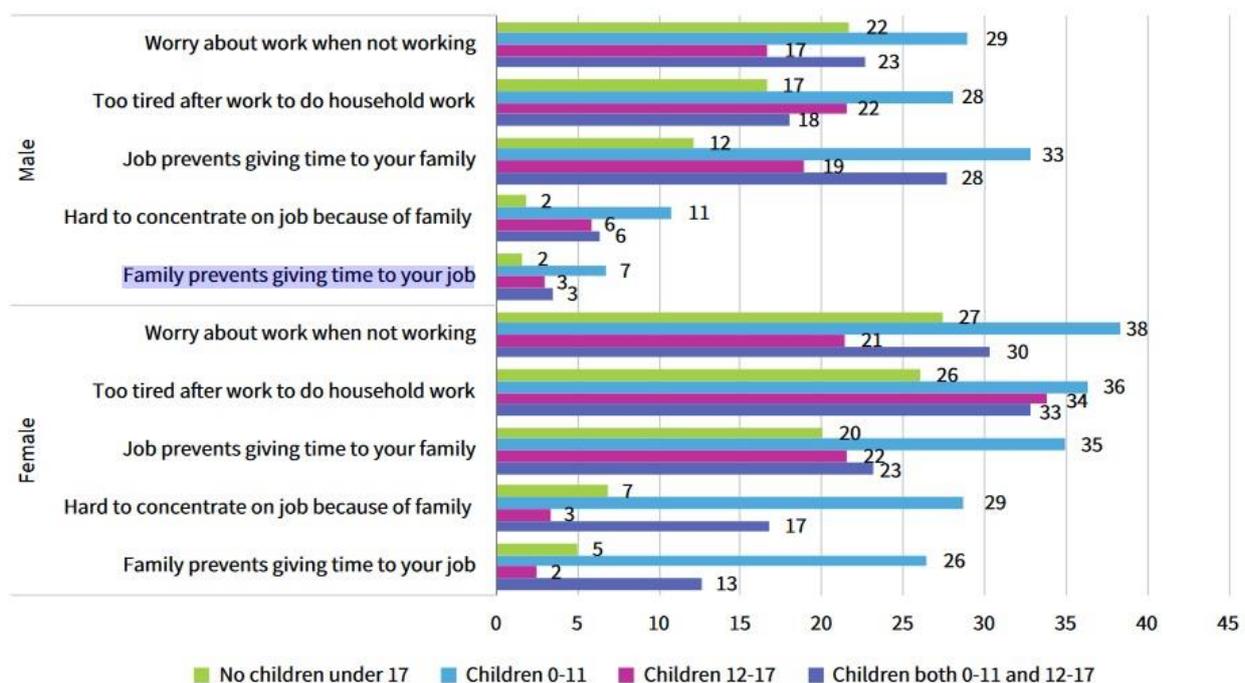
EUROFOUND. Living, working and COVID-19

[Vita, lavoro e COVID-19 \(aggiornato il 6 novembre 2020\)](#)

28 settembre 2020

Le donne continuano a subire un impatto sproporzionatamente elevato e restano meno ottimiste degli uomini riguardo al futuro, un divario che si è ulteriormente allargato nel periodo tra aprile e luglio. Durante la pandemia le donne sono state colpite più degli uomini anche sotto il profilo dell'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata: hanno subito un impatto superiore in termini di riduzione delle ore di lavoro e le giovani sono state esposte a un maggior rischio di perdere il posto di lavoro rispetto agli uomini. In particolare, nel corso della pandemia l'onere delle responsabilità di cura e assistenza a carico delle donne è aumentato.

Figure 12: Work-life balance, by gender and age of children in July, EU27 (%)



Altre fonti (Italia)

ISTAT. Rapporto SDGs 2021. Informazioni statistiche per l'Agenda 2030 in Italia

Data di pubblicazione: 09 agosto 2021

[Analisi delle misure statistiche: Goal 5 Parità di genere](#)



Goal 5

Nel 2020 più di 49 donne ogni 100 mila si sono rivolte al **numero verde 1522** perché vittime di violenza (27 ogni 100mila nel 2019).

Nel 2019 sono stati commessi 111 **omicidi di donne** (133 nel 2018). Nell'84% dei casi l'omicidio è avvenuto in ambito domestico (da partner, da ex partner o altro parente).

Nel 2019 risultano attivi 281 **Centri Anti Violenza** (24 in più rispetto al 2018) e 257 **Case Rifugio**. Il tasso medio di copertura nazionale è di 2 servizi offerti ogni 100mila donne di età superiore ai 14 anni.

Nel 2020 il rapporto tra il **tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli** in età prescolare e il tasso di occupazione di quelle senza figli si attesta al 73,4%, in lieve diminuzione (-0,9 punti percentuali) rispetto all'anno precedente.

La ripartizione delle **cure domestiche** continua a essere a sfavore delle donne. Nel 2020 l'indice di asimmetria nel lavoro familiare è al 62,8%, un valore molto superiore al 50% che rappresenta l'equa distribuzione tra i sessi.

Nelle ultime elezioni amministrative la percentuale di donne che **presiedono i consigli regionali** sale al 22%. Raggiunge invece il 39% la quota femminile negli **organismi di amministrazione** delle società italiane quotate in borsa, posizionando l'Italia al secondo posto, dopo la Francia (45%), nell'Europa a 27.

INPS. Monitoraggio flussi di pensionamento 2020 e primo semestre 2021

[Comunicato stampa del 21 luglio 2021](#)

Continua ad aumentare il differenziale pensionistico tra donne e uomini: nel primo semestre 2021 l'importo medio delle pensioni femminili è il 65% di quelle maschili, nel 2020 era il 69%.

"Il totale delle pensioni con decorrenza nel **2020** è di 856.004, per un importo medio mensile alla decorrenza di 1.243 euro: di queste, 470.181 sono riferite a **donne, per un importo medio mensile di 1.033 euro**, e 385.823 a **uomini, con 1.498 euro mensili**.

Le nuove pensioni con decorrenza nel **periodo gennaio-giugno 2021** sono state 389.924 in totale, per un importo medio mensile di 1.155 euro: anche in questo caso prevalgono per numero le pensioni femminili, 215.124 contro le 174.800 maschili, a fronte però di un importo medio mensile più basso (**931 euro contro i 1.429 euro degli uomini**)..."

STAMPA. Se anche le pensioni penalizzano le donne

[di Chiara Saraceno | 13-07-2021](#)

ISTAT. Le condizioni di salute della popolazione anziana in Italia

Periodo di riferimento: anno 2019

[Comunicato stampa del 14 luglio 2021](#)

Ad eccezione delle malattie croniche gravi, più diffuse tra gli uomini (46,0% contro 41,1% delle donne), le donne hanno condizioni peggiori per tutti gli altri indicatori di salute. **Forti le differenze territoriali** a svantaggio del Sud e delle Isole e le disuguaglianze sociali nella salute.

Circa un terzo degli over 75 presenta una grave limitazione dell'autonomia e per un anziano su 10 questa incide sia sulle le attività quotidiane di cura personale che su quelle della vita domestica (8,5% nell'Ue22)...

RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO | DIPARTIMENTO DEL TESORO DEL MEF

Le diseguaglianze di genere in Italia e il potenziale contributo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per ridurle

9 luglio 2021

[Il documento](#) presenta una **valutazione ex ante** sugli **impatti che gli interventi** possono apportare per **ridurre il divario in molti ambiti**. Vengono individuate misure che possono contribuire direttamente o indirettamente ed è analizzata l'evoluzione della composizione di genere occupazionale nei settori di attività economica attivati dal Piano. Tenendo in debito conto la dimensione del genere in fase di attuazione, anche misure senza una specifica finalità in tal senso possono produrre esiti positivi; si indicano pertanto strumenti previsti per monitorare in fase di realizzazione gli effettivi impatti del Piano sul genere...

ISTAT. Rapporto annuale 2021. La situazione del Paese

Periodo di riferimento: anno 2020

[Comunicato stampa del 9 luglio 2021](#)

[Il Rapporto](#)

[Rapporto annuale 2021 in pillole](#) (Focus per la stampa)

[Sintesi del volume](#)

[Infografiche](#)

ISTAT. Il numero verde 1522 durante la pandemia (dati trimestrali al I trimestre 2021) [Tavole di dati]

Periodo di riferimento: Anni 2018-2020

[Data di pubblicazione: 24 giugno 2021](#)

GENDER GAP: LE INIZIATIVE IN PARLAMENTO

Come anticipato in premessa, le implicazioni della partecipazione femminile al mercato del lavoro – e la resistenza a questa – si esprimono su molti fronti, tutti accomunati da un esito non proprio desiderabile: il cosiddetto gender gap. Rilevabile nelle analisi sui numeri dell'occupazione, come su quelli delle retribuzioni o delle pensioni, in quelli che contano l'utilizzo del part-time come in quelli che misurano la partecipazione nei board delle grandi imprese, ecc. ecc.

Questo breve capitolo è dunque necessariamente incompleto e lacunoso, assolvendo però comunque all'obiettivo di dare una panoramica dei tanti fronti di intervento aperti, precisando che non sono riportate qui, pur essendo molto importanti: le proposte di legge legate alla promozione dell'equilibrio di genere negli organi istituzionali, nelle autorità indipendenti e nelle società controllate da società a controllo pubblico; quelle riguardanti la violenza e le molestie nei luoghi di lavoro; quelle che promuovono interventi di natura pedagogica nelle scuole per contrastare la violenza di genere.

Molte delle proposte che di seguito riportiamo non hanno ancora iniziato il loro iter in Commissione; alcune sono "ferme" da anni. In ultimo, diamo invece conto di un passo avanti avvenuto alla Camera con la calendarizzazione e la convergenza sul testo unico delle proposte di legge sulla parità salariale.

Le prime tre proposte selezionate riguardano aspetti più generali, dalla legge quadro per la parità tra i sessi alla istituzione di Commissioni parlamentari:

[Atto Camera: 375](#)

Proposta di legge: INCERTI [PD]: "**Legge quadro per la parità tra i sessi e contro le discriminazioni di genere**"

Presentata il 24 marzo 2018

Assegnato alla I Commissione Affari Costituzionali in sede Referente il 26 giugno 2018. Esame non ancora avviato

[Atto Camera: 508](#)

Proposta di legge: CENNI [PD] ed altri: "**Istituzione di una Commissione parlamentare di inchiesta sulla condizione economica e sociale delle donne, sulle pari opportunità e sull'attuazione delle politiche di genere in Italia**"

Presentata il 13 aprile 2018

Assegnata alla I Commissione Affari Costituzionali in sede Referente il 4 luglio 2018. Esame non ancora avviato

[Atto Senato n. 1594](#)

Istituzione di una Commissione parlamentare per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere

Iniziativa Parlamentare: Donatella Conzatti (IV-PSI) et al.

Presentato in data 4 novembre 2019

Assegnato alla 1^a Commissione permanente (Affari Costituzionali) in sede redigente il 6 maggio 2020. Non ancora iniziato l'esame

Congedi parentali e conciliazione

[Atto Camera: 3291](#)

Proposta di legge: SCUTELLA' [M5S]: "**Modifiche al testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo e indennità di maternità e di congedo parentale, nonché agevolazione contributiva per l'assunzione di donne che riprendono l'attività lavorativa dopo la maternità**"

Presentata il 23 settembre 2021. Da assegnare

[Atto Camera: 2148](#)

Proposta di legge: SERRACCHIANI [PD] ed altri: "**Modifiche al testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo obbligatorio di paternità e di flessibilità della prestazione lavorativa, per l'attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza**"

Presentata il 7 ottobre 2019

Assegnata alla XI Commissione Lavoro in sede Referente il 9 dicembre 2019. Esame non ancora avviato

Riconoscimento del lavoro di cura ai fini previdenziali / Caregiver

[Atto Camera: 235](#)

Proposta di legge: GEBHARD ed altri: "**Disposizioni in favore delle madri lavoratrici in materia di età pensionabile**"

Presentata il 23 marzo 2018

Assegnata alla XI Commissione Lavoro in sede Referente il 26 giugno 2018

Esame in Commissione iniziato il 22 settembre 2021 con abbinamento [C. 389](#), [C. 714](#), [C. 759](#), [C. 900](#), [C. 1163](#), [C. 1164](#), [C. 1170](#), [C. 1363](#), [C. 1959](#), [C. 1975](#), [C. 2767](#), [C. 2776](#), [C. 2831](#), [C. 2855](#), [C. 2904](#), [C. 3134](#)

[Atto Camera: 1164](#)

Proposta di legge: POLVERINI [FI] e SANDRA SAVINO [FI]: "**Disposizioni in materia di libertà di scelta nell'accesso dei lavoratori al trattamento pensionistico nonché misure per il riconoscimento del lavoro di cura e di assistenza in ambito familiare**"

Presentata il 13 settembre 2018

Assegnata alla XI Commissione Lavoro in sede Referente il 13 marzo 2019

Esame in Commissione iniziato il 22 settembre 2021

[Atto Camera: 2767](#)

Proposta di legge: SERRACCHIANI [PD] ed altri: "**Modifica all'articolo 24 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, in materia di riduzione del requisito anagrafico per l'accesso alla pensione di vecchiaia in favore delle donne lavoratrici con figli**"

Presentata il 4 novembre 2020

Assegnata alla XI Commissione Lavoro in sede Referente il 2 dicembre 2020

Esame in Commissione (iniziato il 22 settembre 2021)

[Atto Camera: 2776](#)

Proposta di legge: MURA [Misto] ed altri: "**Disposizioni in materia previdenziale in favore delle madri lavoratrici e dei padri lavoratori, dei caregiver familiari e dei soggetti che svolgono, senza vincolo di subordinazione, lavori non retribuiti in relazione a responsabilità familiari**"

Presentata il 10 novembre 2020

Assegnata alla XI Commissione Lavoro in sede Referente il 17 febbraio 2021

Esame in Commissione iniziato il 22 settembre 2021

Parità retributiva

[Atto Camera: 522](#)

Proposta di legge: CIPRINI ed altri: "**Disposizioni per il superamento del divario retributivo tra donne e uomini e per favorire l'accesso delle donne al lavoro**"

Discussione in Assemblea (iniziata il 7 luglio 2021)

[Testo unificato C. 522 Ciprini](#), C. 615 Gribaudo, C. 1320 Boldrini, C. 1345 Benedetti, C. 1675 Gelmini, C. 1732 Vizzini, C. 1925 CNEL, C. 2338 Carfagna, C. 2424 Fusacchia e C. 2454 Carfagna.

[Dossier del 6 luglio 2021](#) (testo unificato)

Il testo unico si compone di sei articoli.

L'articolo 1 dispone che la **relazione biennale** relativa 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 **sia presentata al Parlamento dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità**, e non, come attualmente previsto dall'art. 20 del D.Lgs. 198/2006, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

L'articolo 2 integra la nozione di discriminazione indiretta di cui all'art. 25 del D.Lgs. 198/2006. In particolare, **vengono inserite tra le fattispecie che danno luogo a discriminazione indiretta anche gli atti "di natura organizzativa e oraria"** che, modificando l'organizzazione delle condizioni e il tempo del lavoro, mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso.

L'articolo 3 interviene sulle **modalità di redazione del rapporto biennale** relativo alla situazione del personale e ai diversi aspetti inerenti le pari opportunità sul luogo di lavoro - che in base alla normativa vigente deve essere presentato dalle aziende con più di 100

dipendenti -, nonché sulle **sanzioni in caso di inottemperanza** all'obbligo di presentazione del predetto rapporto.

L'articolo 4 prevede l'istituzione, a decorrere dal 1° gennaio 2022, della certificazione della parità di genere, al fine di riconoscere le misure adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità. Prevede, altresì, l'istituzione di un **Comitato tecnico permanente sulla certificazione di genere nelle imprese** costituito da rappresentanti del Dipartimento per le pari opportunità, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero dello sviluppo economico, delle consigliere e dei consiglieri di parità, da rappresentanti sindacali ed esperti individuati secondo modalità definite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico.

L'articolo 5 riconosce a regime uno **sgravio contributivo parziale** - ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche - **ai datori di lavoro privati in possesso, al 31 dicembre dell'anno precedente, della predetta certificazione di pari opportunità**. Lo sgravio, operativo dal 1° gennaio 2022, è determinato annualmente in misura non superiore all'1 per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, riparametrato e applicato su base mensile, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro delegato per le pari opportunità) da adottare entro il 31 gennaio di ciascun anno, assicurando il rispetto del limite di spesa di **50 milioni di euro annui a decorrere dal 2022**.

L'articolo 6 reca disposizioni volte a **incentivare l'equilibrio di genere negli organi amministrativi delle società pubbliche non quotate**.

[Atto Senato n. 1423](#)

Norme in materia di parità retributiva tra donne e uomini e di sostegno alle madri lavoratrici

Iniziativa Parlamentare: Annamaria Parente (PD) ed al.

Presentato in data 18 luglio 2019

Assegnato alla 11^a Commissione permanente (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale) in sede redigente il 6 febbraio 2020. Non ancora iniziato l'esame

Occupazione femminile (*ordini del giorno*)

[Ordine del Giorno n. G/658/3/11 al DDL n. 658](#)

Parente, Patriarca, Laus, Nannicini, Malpezzi

impegna il Governo a promuovere l'adozione di un piano europeo per favorire l'occupazione femminile orientato a garantire l'equità di genere nell'accesso al lavoro e al salario e a rimuovere ogni disparità di reddito tra uomini e donne.

[Atto Senato n. 658](#), Disposizioni per l'istituzione del salario minimo orario

[Ordine del Giorno n. G/981/71/5 al DDL n. 981](#)

De Petris, Errani, Grasso, Laforgia

[Atto Senato n. 981](#), Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021

impegna il Governo, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, ad avviare un piano straordinario per l'occupazione femminile al fine di:

1. favorire la conciliazione tra tempo lavorativo e tempo familiare per uomini e donne, attraverso misure di welfare aziendale a sostegno della famiglia e politiche family friendly (smart working, telelavoro, banca delle ore, flessibilità degli orari) e favorire forme di congedo che coinvolgano anche i padri;

2. incentivare i datori di lavoro al fine di aumentare la domanda di lavoro femminile attraverso sgravi contributivi;
3. implementare e garantire la presenza su tutto il territorio nazionale di infrastrutture e servizi a sostegno della famiglia e della genitorialità (asili nido, nidi-famiglia, educatori familiari, dopo scuola, servizi di sostegno per genitori anziani, ecc.) per agevolare la permanenza e favorire il ritorno al lavoro delle donne dopo la maternità;
4. favorire e premiare lo sviluppo e la diffusione di politiche virtuose che consentano di certificare l'assenza di discriminazioni nei processi aziendali e la garanzia di equità di genere sia a livello di opportunità e di accesso alla partecipazione al lavoro, sia a livello di parità retributiva.

SMART-WORKING

Studi, analisi, ricerche (Italia)

Università Cattolica e Randstad: HR Trends & Salary Survey 2021, lo smart working proseguirà per due aziende su tre

[22 settembre 2021 | AgenParl.eu](#)

Nel 2020 il 72% delle imprese ha introdotto o potenziato il lavoro a distanza, l'86% di queste ha continuato a utilizzarlo nel 2021 e il 66% proseguirà anche in futuro | I manager sono sempre più "remote leader", capaci di guidare ma anche di prendersi cura delle persone in presenza e a distanza. Empatia, ascolto, coinvolgimento e comunicazione efficace le skill più importanti | I risultati dell'[HR Trends & Salary Survey 2021](#) di Randstad Professionals in collaborazione con l'ASAG dell'Università Cattolica

Lo smart working nel 2021 – Allo scoppio dell'emergenza sanitaria soltanto il 18% delle imprese ha continuato a lavorare in presenza, il 19% ha introdotto o potenziato lo smart working per tutti i dipendenti e il 53% per almeno una parte dei lavoratori. In un terzo delle aziende che ha adottato il lavoro a distanza, questo era già presente ed è stato potenziato, mentre il 67% lo ha introdotto a seguito della crisi Covid. L'86% ha continuato a utilizzare lo smart working nel 2021, con il 66% che continuerà a utilizzarlo anche in futuro e il 20% che invece ha intenzione di interromperlo. Nella grande maggioranza dei casi la scelta di lavorare a distanza è condivisa con il dipendente (83%), mentre solo nel 17% è una decisione unilaterale del top management. Mediamente lavora in modalità agile il 54% della forza lavoro per una media di 2,5 giorni a settimana e amministrazione e contabilità (86%), HR (81%), IT (71%), marketing e comunicazione (70%) e vendite e contatto con il pubblico (67%) sono le funzioni aziendali più coinvolte. Quasi un'azienda su due ha in programma un ripensamento degli spazi di lavoro, di cui il 13% con lo scopo di diminuire gli spazi alla ricerca di maggiore efficienza e il 34% con l'obiettivo di ottimizzarli.

ASSOLOMBARDA | Area Centro Studi

Lo smart working in numeri - Anno 2021

[Rapporto n° 04/2021](#)

Nel 2019 la quota di occupati che lavorano normalmente o saltuariamente da casa in Italia era del 4,8%: tra le più basse in Europa, pur tenendo conto dei limiti dei confronti internazionali dovuto alla molteplicità di forme.

Lo scenario sta però cambiando: in aggiunta alla costante crescita dello smart working, che nel 2019 è arrivato ad interessare il 15% dei potenziali beneficiari, l'emergenza sanitaria ha determinato una forte accelerazione nella diffusione del lavoro da remoto.

L'Osservatorio sullo Smart working del Politecnico stima in oltre 6,6 milioni i lavoratori da remoto attivi a marzo 2020 (scesi a 5 milioni a settembre, pari al 33,8% dei lavoratori dipendenti) e prevede che nella «nuova normalità» il numero si stabilizzerà a quota 5,3 milioni.

Una survey di Assolombarda su 1.000 associate ha rilevato una quota media ponderata di smart worker pre-Covid del 17%, salita a settembre al 50%. La quota di imprese interessate dal fenomeno è balzata dal 28% al picco del 93% nel lockdown, stabilizzandosi al 72% a settembre e tendendo in prospettiva a fissarsi al 59%, di fatto raddoppiando rispetto al passato...

Nella survey un focus speciale è dedicato allo smart working a Milano.

FONDIRIGENTI. Quick survey Smart working 2.0. Una nuova normalità

[Quick Survey 3/2021](#)

[...] in questo periodo abbiamo osservato un grande spirito di resilienza e adattamento da parte delle aziende, specialmente sul tema smart working. Per tale motivo, con questa survey 2.0, abbiamo deciso di analizzare il potenziale incremento nell'adozione delle nuove modalità

di lavoro, focalizzandoci nel valutare, sia i benefici, sia gli aspetti critici che le aziende stanno gestendo in questa prolungata e delicata fase...

*Una sintesi della survey è riportata nell'articolo che segue: **Smart working, il 54% delle imprese continuerà a usarlo***

[di Claudio Tucci | 1 aprile 2021 | IlSole24Ore](#)

UILCOM. Smart working, quale futuro? La ricerca di UILCOM per il lavoro che verrà

[Contatto numero 01-2021 | Marzo 2021](#)

Lo scorso autunno abbiamo avvertito la necessità di dare voce alle lavoratrici ed ai lavoratori che rappresentiamo nei nostri settori offrendo loro uno strumento, scientifico, attraverso il quale poter esprimere, in modo mirato, il loro rapporto, le loro dinamiche, le loro esigenze e le loro difficoltà nell'utilizzo dello smart working.

Il sondaggio, somministrato da Variazioni srl, una società specializzata in questo ambito, ha raccolto le risposte di 14.664 lavoratrici e lavoratori del settore della comunicazione...

INPS | Direzione Centrale Studi e Ricerche

Indagine sullo Smart Working

[Rapporto di Ricerca n. 2/2021](#)

In questa nota analizziamo i risultati dell'indagine sulla soddisfazione dei dipendenti INPS, concentrandoci in particolare sugli aspetti legati allo Smart Working (SW).

L'edizione 2020 dell'indagine ha incluso un focus sullo SW in fase emergenziale, utile a fornire indicazioni sulla percezione dell'esperienza da parte dei soggetti coinvolti, sugli aspetti problematici e sulle aspettative per il futuro.

I risultati indicano una valutazione globalmente positiva da parte dei dipendenti, che associano allo SW elementi di maggior flessibilità, quali un miglior bilanciamento vitalavoro, sebbene con sfumature legate alle condizioni di contesto e in relazione al genere, all'età e al profilo professionale del rispondente. Tra gli aspetti maggiormente problematici, si rilevano le difficoltà legate all'espansione del tempo di lavoro e i timori legati alla possibilità che lo SW possa pregiudicare la collaborazione tra colleghi.

La valutazione generale da parte degli uomini è tendenzialmente migliore di quella riportata dalle donne...

Lo smart working pandemico e quello che verrà: alcuni dati e alcune tendenze

[di Chiara Garbuio | 26 Maggio 2021 | Labour Law Community](#)

Il lavoro agile (nel regime semplificato per la prima volta previsto con il DPCM del 1° marzo 2020) caratterizzerà ancora le giornate di milioni di lavoratori nei prossimi mesi, ed è indubbio che si appresti a diventare, come evidenziano i dati, una cifra strutturale della quotidianità professionale anche nell'era post-pandemica...

La tendenza, insomma, è di sperimentare modelli ibridi e bilanciati di lavoro in presenza e in modalità agile, nei quali una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro non comporti un deleterio isolamento. Se, infatti, i problemi tecnici affrontati durante le sessioni domestiche di lavoro possono facilmente essere superati con forniture di strumentazione da parte dell'azienda, gli aspetti legati alla socialità della comunità professionale sono un nodo più complicato da sciogliere. La mancanza di relazioni tra i colleghi e tra il gruppo di lavoro rischia di inficiare la circolazione delle idee, la creatività, il senso di appartenenza, e quindi, a lungo andare, peggiora il processo innovativo e produttivo.

Lavoro agile emergenziale tra obblighi di tutela della persona ed esigenze dell'impresa

[Claudia Ogriseq | LLI | V. 7 N. 1 \(2021\), pubblicato il 29 giugno 2021](#)

Le esigenze di contenimento della pandemia hanno dato in quest'ultimo anno un formidabile impulso all'impiego di risorse umane in modalità "agile". Le aziende hanno avuto la possibilità di impiegare i propri dipendenti derogando alle regole definite nella legge n.81/2017. La disciplina emergenziale ha introdotto una semplificazione che ha apparentemente agevolato l'utilizzo della prestazione lavorativa in remoto lasciando invariato l'assetto di responsabilità per le aziende.

Questa straordinaria occasione di sperimentare la modalità di lavoro agile ha portato le aziende a impiegare le proprie risorse umane in remoto senza una puntuale analisi dei rischi, senza adottare adeguate misure di sicurezza, senza una regolamentazione sul potere direttivo, disciplinare e di controllo...

Nell'approfondimento si intende esaminare come durante l'impiego di lavoro "agile" persistano ampi obblighi datoriali di tutela della personalità fisica e morale dei dipendenti e perduri l'esigenza di un'adeguata valutazione dei rischi che consenta l'elaborazione di puntuali informative sui rischi alla salute e sul trattamento dei dati personali. L'esigenza di tutelare le aziende, i dati personali oggetto di trattamento e i dati aziendali segreti in caso di lavoro agile suggerisce di adottare un sistema organizzativo che sviluppi nuove modalità di retribuzione collegate al raggiungimento di obiettivi e che consenta un controllo interno disciplinare efficace ed efficiente sul lavoratore e sulle attività..

FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO

Smart working: meno infortuni in itinere ma più rischi per la salute

[Comunicato del 19 maggio 2021](#)

Lo smart working aiuta a diminuire gli infortuni in itinere (-38,3%) ma apre a nuovi rischi per la salute dei lavoratori: 2,6 milioni di dipendenti "smart" lamentano problemi di salute legati alla postazione di lavoro mentre aumenta lo stress collegato ai tempi di lavoro dilatati e dall'ansia da prestazione (49,7%), dall'indebolimento delle relazioni aziendali (49,7%), dalla paura di marginalizzazione (47%) e dalla disaffezione verso il lavoro (39,9%). A sottolineare il doppio livello dell'impatto dell'emergenza sanitaria sulla sicurezza sul lavoro è l'indagine della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro "[Salute e sicurezza sul lavoro nella pandemia: nuovi rischi e prospettive di evoluzione dei modelli di gestione](#)".

Lo smart working presenta il conto

[Comunicato del 24 aprile 2021](#)

Ansia da prestazione, dilatazione dei tempi di lavoro e, per il 48,3% degli intervistati, disturbi fisici legati all'inadeguatezza delle postazioni domestiche. Ma anche un 16,7% che non vuole rinunciarci. [Il capitolo "Smart working, una rivoluzione nel lavoro degli italiani"](#), contenuto nel Rapporto "Gli italiani e il lavoro dopo la grande emergenza", presentato al [Festival del Lavoro](#) il 28 aprile, evidenzia una forte polarizzazione tra le opinioni espresse dagli smart workers sull'istituto: 4 su 10 vorrebbero tornare stabilmente in azienda; il 10,7% cercherebbe un qualsiasi altro lavoro pur di svolgerlo da casa.

Lo smart working, insomma, divide gli italiani, condizionati dalle modalità con cui è stata vissuta l'esperienza e, soprattutto, dal contesto familiare e domestico in cui si è svolta (7,3 milioni ad aprile 2021): forti differenze tra giovani e adulti come tra lavoratori con figli e senza. Il bilancio è positivo sul fronte dell'aumentata possibilità di conciliare i tempi di vita e di lavoro ma, insieme, emergono criticità che possono avere effetti anche sul clima aziendale e sulle relazioni di lavoro, fino ad arrivare alla disaffezione. L'home working ha avuto anche ricadute pratiche, in termini di spesa e disturbi fisici legati a postazioni domestiche inadeguate. Il 71,1% dichiara di aver diminuito le spese per spostamenti, vitto e vestiario, investendo in consumi legati al tempo libero nel 54,7% dei casi, ma il 48,3% paga il conto per l'utilizzo di sedie e scrivanie improvvisate e il 39,6% lamenta l'inadeguatezza degli spazi e delle infrastrutture, come i collegamenti di rete...

OSSERVATORIO SMART WORKING. Lo smart working ai tempi del Covid-19: come cambia il lavoro dopo l'emergenza

23 dicembre 2020

Il [report](#) [scaricabile solo su abbonamento, per i dati più rilevanti si veda oltre il comunicato stampa] presenta i risultati della ricerca 2020 dell'[Osservatorio Smart Working](#), che ha monitorato la diffusione del fenomeno in grandi imprese, PMI e PA, approfondendo impatti ed evoluzioni alla luce dell'emergenza Covid-19. Il report illustra le iniziative messe in atto per la gestione dell'emergenza, criticità e benefici riscontrati da lavoratori e organizzazioni, confrontando le organizzazioni che avevano già attivato progetti di Smart Working prima dell'emergenza e le altre, delineando i nuovi modi di lavorare che caratterizzeranno il "new normal"...

Dallo smart working d'emergenza al "New normal": nuove abitudini e nuovi approcci al lavoro

[Comunicato stampa del 3 novembre 2020](#)

Durante la fase più acuta dell'emergenza lo [Smart Working](#) ha coinvolto il **97%** delle **grandi imprese**, il **94%** delle **pubbliche amministrazioni** italiane e il **58%** delle **PMI**, per un totale di 6,58 milioni di lavoratori agili, circa un terzo dei lavoratori dipendenti italiani, oltre dieci volte più dei 570mila censiti nel 2019. Il maggior numero di smart worker lavora nelle grandi imprese, 2,11 milioni, 1,13 milioni nelle PMI, 1,5 milioni nelle microimprese sotto i dieci addetti e infine 1,85 milioni di [lavoratori agili nelle PA](#).

A settembre 2020, tra rientri consigliati e obbligatori, difficoltà e incertezze nell'apertura delle sedi di lavoro, gli smart worker (che hanno lavorato anche da remoto) sono scesi a 5,06 milioni... Ma lo Smart Working è ormai entrato nella quotidianità degli italiani ed è destinato a rimanerci: al termine dell'emergenza si stima che i [lavoratori agili](#), che lavoreranno almeno in parte da remoto, saranno complessivamente **5,35 milioni**...

OSSERVATORIO SMART WORKING. Lo smart working durante l'emergenza Covid-19 e il punto di vista dei lavoratori

10 settembre 2020

Il [report](#) approfondisce il punto di vista di circa 8600 lavoratori di organizzazioni pubbliche e private in merito al lavoro da remoto durante la fase 1 dell'emergenza COVID-19. In particolare, si descrivono le iniziative messe in atto dalle organizzazioni per supportare il lavoro da remoto, l'impatto dello Smart Working sulla continuità di business, le principali criticità emerse e l'effetto sulle performance nei mesi di lockdown.

NOMISMA

Smart working: nel 2021 il 16% degli occupati lavorerà da casa

[Comunicato del 2 ottobre 2020](#)

Con l'emergenza sanitaria da Covid-19 il modello organizzativo del lavoro è stato al centro di un cambiamento "copernicano": in poco più di due mesi si è registrato infatti un passaggio dal 3% al 34% di lavoratori in modalità remote working operanti in Italia. È questo uno dei dati – già anticipati nell'ambito del Rapporto Coop 2020 – emersi dall'Osservatorio "[The World after Lockdown](#)" curato da Nomisma e Crif, che ormai da oltre sette mesi analizza in maniera continuativa l'impatto della pandemia COVID-19 sulle vite dei cittadini, grazie al coinvolgimento di un campione di 1.000 italiani (18-65 anni)...

OSSERVATORIO THE WORLD AFTER LOCKDOWN **NOMISMA-CRIF** | FOCUS SMART WORKING

PLUS & MINUS DELLO SMART WORKING

(% smart workers che riscontrano ciascun punto di forza/debolezza, risposte multiple)



% calcolate su totale smart-workers 18-65 anni

Nomisma CRIF

Filctem CGIL | Ares 2.0

Donne smart. Rendere smart il lavoro agile delle donne: tra diritti, tutele e conciliazione

A cura di Silvia Asoli | Luglio 2020

Questo breve approfondimento che è stato pensato per offrire al sindacato uno strumento di analisi che consenta di contestualizzare lo smart working nell'ambito europeo e analizzare le sue criticità e le possibili risposte in termini di rivendicazioni. Si tratta di un testo che pur partendo da un'analisi generale del concetto di lavoro agile, delle sue forme di regolazione e del suo sviluppo nel contesto italiano ed europeo, avrà un focus principale sul suo impatto nel lavoro femminile e sulle possibili risposte sindacali al fine di fornire spunti di riflessione utili in sede di negoziazione con le istituzioni e nella contrattazione di secondo livello...

[Presentazione](#)

LAVORO AGILE: LE INIZIATIVE IN PARLAMENTO

Lo straordinario ricorso allo smart-working "semplificato" (o lavoro agile) imposto dalla pandemia e il suo protrarsi nel tempo ha – come prevedibile – fatto emergere la necessità di un intervento normativo pe così dire "integrativo". La regolamentazione del lavoro agile è piuttosto recente (v. oltre: Riferimenti normativi), comunque precedente la diffusione del Covid, intervenendo su un settore assai minoritario del mondo del lavoro e con previsioni che l'emergenza non ha consentito di applicare.

Come già ampiamente riportato, l'utilizzo dello smart-working è destinato a mantenersi consistentemente come modalità di prestazione del lavoro. Di seguito, riportiamo le proposte di legge presentate alla Camera dei deputati – quasi tutte (tranne una) dopo lo scoppio della pandemia – e dal luglio scorso accorpate nell'iter avviato in Commissione.

Le proposte in oggetto (C. 2282 Gagliardi, C. 2417 Barzotti, C. 2667 Lucaselli, C. 2685 Vallascas, C. 2817 Serracchiani, C. 2908 Villani, C. 3027 Mura e C. 3150 Zangrillo) intervengono in materia di lavoro agile introducendo misure volte alla promozione di tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa – anche con la previsione di agevolazioni

tributarie e contributive – e modificando la disciplina attualmente vigente (dettata dalla L. 81/2017) al fine di adattarla al nuovo contesto emerso a seguito della pandemia.

Primo firmatario:	Gagliardi	Barzotti	Lucaselli	Vallascas	Serracchiani	Villani	Mura	Zangrillo
Numero di articoli:	4	10	3	1	3	12	3	9

Per un loro raffronto, rinviando al [Dossier n. 461](#) "**Disposizioni in materia di lavoro agile e di lavoro a distanza**", predisposto dal Servizio Studi della Camera il 26 luglio 2021, in occasione dell'avvio dell'esame in Commissione Lavoro.

Di seguito, riportiamo – per ciascuna proposta – anche una sintesi dei contenuti tratta dalla relazione di presentazione.

[Atto Camera: 2282](#)

Proposta di legge: GAGLIARDI [Coraggio Italia] ed altri: "**Disposizioni e delega al Governo per la promozione del lavoro agile**"

Presentata il 29 novembre 2019

Assegnata alla XI Commissione Lavoro in sede Referente il 19 maggio 2020

Esame in Commissione iniziato il 28 luglio 2021

Abbinata con [C. 2417](#), [C. 2667](#), [C. 2685](#), [C. 2817](#), [C. 2908](#), [C. 3027](#), [C. 3150](#)

Capire il significato del lavoro agile (smart working) non è immediato e nemmeno così intuitivo. L'Osservatorio smart working del Politecnico di Milano lo definisce «una nuova filosofia manageriale fondata sulla restituzione alle persone di flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati». Il lavoro agile è un modello organizzativo che interviene nel rapporto tra individuo e azienda: propone autonomia nelle modalità di lavoro a fronte del raggiungimento dei risultati e presuppone il ripensamento «intelligente» delle modalità con cui si svolgono le attività lavorative anche all'interno degli spazi aziendali, rimuovendo vincoli e modelli inadeguati legati ai concetti di postazione fissa, di open space e di ufficio singolo che male si coniugano con i principi di personalizzazione, di flessibilità e di virtualità.

Per lavoro agile si intende, quindi, una modalità flessibile di lavoro subordinato, che può essere svolto in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, utilizzando strumenti tecnologici, seguendo gli orari previsti dal contratto di riferimento e prevedendo l'assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali azienda.

Per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, «Il lavoro agile (o smart working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorisce la crescita della sua produttività».

Il lavoro agile non è, però, una semplice iniziativa per bilanciare in modo equilibrato il lavoro e la vita privata (work-life balance) e per assicurare il welfare aziendale: esso s'innesta in un percorso di profondo cambiamento culturale e richiede un'evoluzione dei modelli organizzativi aziendali, per cui si deve prevedere una roadmap dettagliata fase per fase. Bisogna sempre ricordare, infatti, che è un progetto intrinsecamente multidisciplinare, che presuppone una governance integrata tra gli attori coinvolti. Un progetto di lavoro agile è, quindi, un processo di cambiamento complesso che richiede di agire contemporaneamente su più versanti e che deve partire da un'attenta considerazione degli obiettivi, delle priorità e delle peculiarità tecnologiche, culturali e manageriali dell'organizzazione...

La presente proposta di legge ha l'obiettivo di precisare ulteriormente il quadro normativo, per facilitare e accelerare il processo di diffusione del lavoro agile nel territorio nazionale.

L'articolo 1 estende l'applicazione delle disposizioni dell'articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124, al fine di promuovere il lavoro agile.

L'articolo 2 delega il Governo ad adottare un decreto legislativo per la promozione del lavoro agile.

L'articolo 3 istituisce l'Osservatorio nazionale per il monitoraggio del lavoro agile.

L'articolo 4 istituisce un Fondo per la riduzione del cuneo fiscale per il lavoro agile.

[Atto Camera: 2417](#)

Proposta di legge: BARZOTTI [M5S] ed altri: "**Modifiche alla legge 22 maggio 2017, n. 81, in materia di disciplina del lavoro agile, e altre disposizioni per la sua diffusione**"

Presentata il 2 marzo 2020

Assegnata alla XI Commissione Lavoro in sede Referente il 9 giugno 2020

Esame in Commissione (iniziato il 28 luglio 2021)

Tra i principali obiettivi della presente proposta di legge vi è quello di agevolare l'adozione di nuove forme di organizzazione del lavoro da parte delle pubbliche amministrazioni e delle imprese, favorendo il passaggio a una cultura del lavoro meno legata alla presenza fisica e, al tempo stesso, tutelando i lavoratori.

È ormai pacificamente riconosciuto che l'introduzione di metodi e processi di lavoro, come il lavoro agile, che utilizzino le innovazioni offerte dalla tecnologia permette ai lavoratori di meglio gestire i propri impegni e, più in generale, la propria vita e avvantaggia sotto molti aspetti lo stesso datore di lavoro...

È evidente che il lavoro agile rappresenta una leva strategica per l'innovazione sia nel settore privato sia nella pubblica amministrazione, valorizzando le opportunità offerte dagli strumenti tecnologici e dai nuovi processi di digitalizzazione per conseguire risultati di maggiore benessere organizzativo e di pari opportunità.

Tuttavia, come ogni grande rivoluzione, la transizione tecnologica porta con sé tutta una serie di rischi e vulnerabilità che attonano alla dimensione della persona e, in particolare, alla dignità sul luogo di lavoro...

La presente proposta di legge contiene quindi un intervento definitorio sul concetto generale del diritto di disconnessione e, contestualmente, misure di potenziamento formale e sostanziale della disciplina di alcuni aspetti relativi alla sicurezza sul lavoro per il lavoratore che opera in regime di lavoro agile e, più in generale, utilizzando connessioni telematiche...

La proposta di legge richiede alle imprese un impegno nella prevenzione dei rischi relativi alla connettività del lavoratore e agli eccessi di essa, tenendo altresì conto del fatto che l'incessante evoluzione tecnologica preclude una netta distinzione tra strumenti di controllo e strumenti di lavoro, come invece è previsto dall'[articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300](#) (cosiddetto «Statuto dei lavoratori»), come modificato dalle disposizioni adottate in attuazione della [legge 10 dicembre 2014, n. 183](#) (cosiddetto «Jobs Act»).

Questa difficoltà espone i lavoratori a seri rischi di violazione del diritto alla riservatezza, sia nella sua originaria formulazione di diritto alla tutela della sfera personale sia nell'accezione di diritto alla tutela dei dati personali.

Non è tutto. Si ritiene opportuno prevedere per via legislativa **l'intervento della contrattazione di prossimità** per la determinazione di alcuni aspetti cruciali del rapporto di lavoro svolto con modalità agile, come in particolare la determinazione delle forme di esercizio del potere di controllo e del potere disciplinare da parte del datore di lavoro. Come è noto, l'accordo di lavoro agile previsto dall'[articolo 19 della legge n. 81 del 2017](#) è stipulato dal lavoratore come singolo, di talché la determinazione dei suddetti aspetti resta rimessa alla discrezionalità delle parti...

Altre disposizioni della presente proposta di legge sono finalizzate alla promozione del lavoro agile e della sua diffusione, finora frammentaria e disomogenea nell'ambito del territorio nazionale, con limiti dei quali spesso è causa o pretesto il ridotto livello di digitalizzazione.

È evidentemente necessario intervenire con un'azione di accompagnamento, comunicazione e informazione che possa contribuire a rimuovere gli ostacoli di natura culturale e organizzativa opposti alla diffusione di un nuovo modo di lavorare che avrebbe anche rilevanti effetti positivi nella promozione delle pari opportunità tra i due sessi.

L'istituzione di una Settimana nazionale del lavoro agile e la connessa promozione di eventi e iniziative patrocinati dalle istituzioni con la partecipazione delle imprese private si presenta come un primo passo verso la conoscenza e la diffusione di modalità di lavoro innovative...

L'articolo 8, al comma 3, prevede la possibilità di impiegare immobili inutilizzati come spazi di lavoro collettivo per lo svolgimento di prestazioni di lavoro agile. Ciò permetterebbe di conseguire un'ulteriore esternalità positiva del lavoro agile, consistente nella possibilità di ampliare la rete di relazioni lavorative e il patrimonio di conoscenze del lavoratore oltre il limite della sua azienda, estendendo così le sue competenze e le sue potenzialità di crescita professionale.

Fondamentali si ritengono anche la raccolta di buone prassi e il monitoraggio delle iniziative, con l'elaborazione di una relazione annuale, previsti pertanto negli articoli 9 e 10 della proposta di legge.

[Atto Camera: 2667](#)

Proposta di legge: LUCASELLI [FdI] ed altri: **"Modifiche alla legge 22 maggio 2017, n. 81, in materia di disciplina del lavoro agile, e agevolazioni contributive per favorirne la diffusione, nonché delega al Governo per la redazione di un testo unico delle norme legislative sul lavoro subordinato con esecuzione della prestazione lavorativa a distanza"**

Presentata il 18 settembre 2020

Assegnata alla XI Commissione Lavoro in sede Referente il 28 ottobre 2020

Esame in Commissione iniziato il 28 luglio 2021

La presente proposta di legge, che **si compone di tre articoli**, prevede alcune modifiche alla citata [legge n. 81 del 2017](#), introducendo delle agevolazioni contributive per i datori di lavoro che ricorrono allo strumento dello *smart working* e disponendo una delega al Governo per l'adozione di un testo unico in materia di lavoro subordinato con esecuzione della prestazione lavorativa a distanza.

Nello specifico, **l'articolo 1** prevede che gli strumenti tecnologici assegnati al dipendente siano adeguati e conformi a *standard* qualitativi, al fine di garantire un adeguato svolgimento della prestazione lavorativa e, in particolare, individua specifiche categorie a cui va riconosciuta la priorità nelle richieste di rapporto di lavoro in modalità agile, quali: lavoratrici nei tre anni successivi alla

conclusione del periodo di congedo di maternità; lavoratori con figli in condizioni di disabilità; lavoratori che assistono persone in situazione di disabilità grave e lavoratori che svolgono funzione di *caregiver* familiare.

Sempre all'articolo 1 si introduce l'intervento della **contrattazione di prossimità** per la determinazione di taluni delicati aspetti del rapporto di lavoro svolto in *smart working*, quali le modalità e i limiti di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro, i tempi di riposo, nonché le sanzioni disciplinari per violazioni commesse dal lavoratore, stabilendo che la mancata promozione delle procedure, per la stipulazione degli accordi con le rappresentanze sindacali, costituisce condotta antisindacale e che sono nulle le sanzioni eventualmente adottate dal datore di lavoro, non oggetto degli accordi.

Inoltre, si definiscono gli elementi essenziali dell'accordo di *smart working*: durata dell'accordo; dichiarazione di conformità delle prestazioni oggetto del contratto di lavoro; luogo di lavoro scelto dal lavoratore e requisiti minimi di idoneità dei locali; fascia oraria entro la quale la prestazione lavorativa deve svolgersi; fasce orarie di reperibilità; condotte che implicano l'applicazione di sanzioni disciplinari; modalità con cui si comunicano gli obiettivi periodici da raggiungere durante la prestazione da remoto; strumentazione tecnologica fornita al lavoratore e informativa sull'utilizzo; principio di riservatezza dei dati e delle informazioni in possesso del lavoratore; informativa in materia di sicurezza sul lavoro.

Per quanto concerne i contenuti dell'informativa per la salute e la sicurezza del lavoratore viene introdotto l'obbligo di indicare i rischi connessi o collegati all'uso delle attrezzature munite di videotermini e della connettività nella rete *internet*, compresi i rischi inerenti al trattamento dei dati personali, nonché i modi della disconnessione e i tempi di riposo. Da ultimo, si introduce il diritto alla disconnessione del lavoratore, quale diritto soggettivo di estraniarsi dallo spazio digitale e di interrompere la connessione alla rete *internet*, che deve essere garantito anche all'interno dei locali aziendali durante la pausa. Si prevede, inoltre, che le modalità per rendere compatibile l'esercizio del diritto alla disconnessione con l'obbligo di diligenza spettante al lavoratore siano definite mediante accordo con le rappresentanze sindacali.

All'articolo 2 si prevedono delle agevolazioni, sotto forma di riduzione del versamento del 30 per cento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, per incentivare la diffusione del lavoro agile.

L'articolo 3, infine, prevede una delega al Governo per l'adozione di un decreto legislativo di ricognizione, coordinamento e integrazione delle disposizioni legislative vigenti in materia di lavoro subordinato, con esecuzione della prestazione lavorativa a distanza, al fine di una trattazione organica della disciplina in materia e, altresì, per stabilire le differenze tra lavoro agile e telelavoro che, nonostante siano due istituti giuridici diversi, si tende, di frequente, ad assimilare e a confondere.

[Atto Camera: 2685](#)

Proposta di legge: VALLASCAS [Misto – L'Alternativa c'è]: "**Modifiche alla legge 22 maggio 2017, n. 81, in materia di disciplina del lavoro agile**"

Presentata il 29 settembre 2020

Assegnata alla XI Commissione Lavoro in sede Referente il 14 aprile 2021

Esame in Commissione iniziato il 28 luglio 2021

La fase di *lockdown* ha fatto emergere l'inadeguatezza della normativa vigente in materia di lavoro agile, rappresentata dalla citata [legge n. 81 del 2017](#), che non è stata pensata per gestire le dimensioni di un elevato e improvviso ricorso allo *smart working*...

In particolare, sono emerse alcune lacune della normativa, con particolare riguardo all'accesso al lavoro agile e all'accordo tra le parti, alla fornitura delle strumentazioni necessarie, ai rimborsi per le spese delle utenze (telefono, *internet*, energia), al rispetto dei tempi della vita privata, alla formazione professionale e all'alternanza tra lavoro a distanza e lavoro in presenza.

La proposta di legge consta di un unico articolo con il quale si sostituisce l'articolo 18 (Finalità e oggetto) della citata legge n. 81 del 2017; si introduce l'articolo 18-bis (Lavoro agile), nel quale si prevede una nuova definizione di lavoro agile; si sostituisce l'articolo 19 (Adesione al lavoro agile), nel quale si definiscono le modalità di adesione al lavoro agile; si introduce l'articolo 19-bis (Alternanza tra lavoro agile e lavoro in presenza), nel quale si prescrive il diritto del lavoratore di alternare il lavoro agile con periodi di lavoro in presenza al fine di coinvolgerlo nei processi produttivi e nelle dinamiche sociali dell'azienda, nonché per assicurargli un'adeguata crescita professionale; viene sostituito l'articolo 20 (Trattamento, diritto all'apprendimento continuo e formazione), nel quale si conferma il trattamento e il diritto all'apprendimento continuo di cui alla legge n. 81 del 2017, integrati con la previsione della formazione iniziale; infine, viene sostituito l'articolo 21 (Potere di controllo e disciplinare) che disciplina il potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali.

[Atto Camera: 2817](#)

Proposta di legge: SERRACCHIANI e VISCOMI [PD]: "**Agevolazioni tributarie e contributive in favore delle imprese per la promozione del lavoro agile**"

Presentata il 4 dicembre 2020

Assegnata alla XI Commissione Lavoro in sede Referente il 20 gennaio 2021

Esame in Commissione iniziato il 28 luglio 2021

Tra gli effetti della pandemia di COVID-19 c'è sicuramente quello relativo al cambiamento della modalità di svolgimento del lavoro, che ha interessato molti soggetti. Se lo smart working, ovvero il lavoro agile, così come definito nel nostro ordinamento, era stato fino allo scorso mese di marzo un'opportunità vissuta da pochi... maggioritaria per alcuni settori...

L'opportunità che la crisi ci offre è... di usare le esperienze vissute come un modello per ripensare, riprogettare, ridefinire e innovare i paradigmi culturali e organizzativi.

È il momento di passare da una condizione di necessità emergenziale a una scelta di innovazione, immaginando un nuovo assetto regolatorio, che comunque eviti i rischi di un'eccessiva burocratizzazione delle procedure.

Efficacia delle prestazioni e relativi processi di verifica, flessibilità degli orari, modelli di gestione dei flussi di informazione e indirizzo, un diverso modo di gestire le responsabilità, quelle gerarchiche come quelle personali, anche nei contesti di lavoro subordinato, meccanismi di definizione delle retribuzioni: quando c'è un cambiamento così profondo, come quello portato dalla modifica di tempi e di luoghi, tutti gli aspetti e le condizioni di lavoro si trasformano...

la presente proposta di legge è volta a introdurre delle misure agevolative finalizzate a incrementare e a rendere strutturale il ricorso al lavoro agile.

In particolare, l'**articolo 1** istituisce un apposito Fondo nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali finalizzato alla promozione del lavoro agile. A valere sulle risorse del Fondo è poi riconosciuto il diritto a una riduzione della contribuzione, in misura pari a 4 punti percentuali, relativa ai contratti di lavoro agile stipulati in conformità con quanto disciplinato dalla contrattazione collettiva, sottoscritta dalle associazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Lo stesso articolo prevede, inoltre, che la contrattazione collettiva disciplini le modalità per l'accesso a tale riduzione.

Con l'**articolo 2** si riconosce alle imprese la possibilità di accedere al credito d'imposta già previsto per gli investimenti realizzati nell'ambito della strategia Industria 4.0 per l'acquisto di strumenti per l'organizzazione e la gestione, nonché di apparecchiature e di software messi a disposizione del personale impiegato in attività lavorative in modalità agile, effettuati entro i due anni successivi all'entrata in vigore della legge.

Infine, con l'**articolo 3** si prevede la presentazione alle Camere, da parte del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di una relazione annuale sull'attuazione della legge, sull'utilizzo del Fondo e sugli investimenti realizzati tramite il credito d'imposta.

Atto Camera: 2908

Proposta di legge: VILLANI [M5S] ed altri: **"Modifiche alla legge 22 maggio 2017, n. 81, e altre disposizioni in materia di disciplina del lavoro agile e del lavoro a distanza"**

Presentata il 24 febbraio 2021

Assegnata alla XI Commissione Lavoro in sede Referente il 1° aprile 2021

Esame in Commissione iniziato il 28 luglio 2021

La presente proposta ha ad oggetto la regolamentazione, la tutela e la modifica della normativa vigente in materia di lavoro agile, di lavoro a distanza e di telelavoro, più conosciuti con il termine generale di «smart working», al fine di riunire tali forme di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, pubblico e privato, in un'unica fattispecie...

La proposta... intende disciplinare una modalità di esecuzione del lavoro flessibile rispetto a quella prevista finora: un modello ibrido che contemperi il lavorare da casa con il contatto con l'azienda, con le sue dinamiche e con la sua socialità; una modalità che permetta di cambiare il paradigma del lavoro valutando i risultati e non il tempo, ma che richieda una trasformazione anche del datore di lavoro o del dirigente, che deve imparare a pensare e a lavorare in modo diverso motivando i collaboratori, affidando le consegne, definendo i tempi e indicando gli strumenti da usare...

La presente proposta di legge modifica in più punti la [legge n. 81 del 2017](#), introducendo una definizione evoluta di lavoro agile, quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dallo svolgimento della prestazione lavorativa anche al di fuori dei locali aziendali e con un orario di lavoro non vincolato, senza che ciò comporti la modifica del rapporto giuridico tra le parti oggetto del contratto di lavoro e riconoscendo il medesimo trattamento retributivo dei lavoratori che, a parità di mansioni, svolgono le prestazioni nei locali aziendali. Si prevede, quindi, una pianificazione del lavoro, per fasi, cicli e obiettivi, che ne consente la flessibilità organizzativa.

Si è ritenuto opportuno, inoltre, integrare la normativa per garantire un migliore funzionamento del lavoro agile, anche in termini di tutele.

Nel disciplinare i vari aspetti è necessario sottolineare il carattere volontario di questa modalità di esecuzione del lavoro agile, che non può essere imposta o assumere carattere obbligatorio.

Si prevede, altresì, l'individuazione nel piano organizzativo del lavoro agile degli uffici cosiddetti «remotizzabili», che deve essere condotto tenendo conto della necessità di garantire, nel settore pubblico, il buon andamento della pubblica amministrazione, e, nel settore privato, la produttività dell'azienda.

La presente proposta di legge si compone di due capi suddivisi in dodici articoli, che prevedono alcune modifiche alla citata [legge n. 81 del 2017](#) nonché l'introduzione di altre disposizioni di legge.

L'articolo 1 modifica l'[articolo 18 della legge n. 81 del 2017](#) introducendo nuove disposizioni in merito alle modalità di esecuzione del lavoro. Gli articoli 2, 3, 4 e 5 modificano gli articoli 19, 20, 21 e 22 della [legge n. 81 del 2017](#). L'articolo 6, rubricato «Assicurazione

obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali», sostituisce il [comma 1 dell'articolo 23 della legge n. 81 del 2017](#). L'articolo 7 disciplina il diritto di disconnessione, aggiungendo al [capo II della legge n. 81 del 2017](#) l'articolo 24-bis. L'articolo 8 aggiunge al citato [capo II della legge n. 81 del 2017](#) l'articolo 24-ter, che prevede incontri e scambi di esperienze tra i lavoratori che svolgono la prestazione lavorativa sia nei locali aziendali sia fuori di essi, da promuovere periodicamente, secondo i tempi e le esigenze dell'organizzazione del lavoro. L'articolo 9, relativo alla contrattazione collettiva, aggiunge al citato [capo II della legge n. 81 del 2017](#) l'articolo 24-quater, il quale prevede che le norme attuative per la disciplina del lavoro agile e del lavoro a distanza possano essere adottate mediante la contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale, nel rispetto delle disposizioni della stessa [legge n. 81 del 2017](#).

Il capo II reca disposizioni per la promozione delle forme di lavoro da remoto.

L'articolo 10 definisce e ne disciplina le relative regole, il cosiddetto «piano organizzativo del lavoro da remoto». L'articolo 11 concerne le agevolazioni fiscali previste per i lavoratori in regime di lavoro agile, di lavoro a distanza e di telelavoro. L'articolo 12, infine, reca disposizioni sui lavoratori fragili.

[Atto Camera: 3027](#)

Proposta di legge: MURA [Misto]: "**Delega al Governo per il riordino della disciplina in materia di lavoro agile**"

Presentata il 19 aprile 2021

Assegnata alla XI Commissione Lavoro in sede Referente il 18 giugno 2021

Esame in Commissione iniziato il 28 luglio 2021

In una società iper-veloce come la nostra, ossessionata dalla mancanza di tempo, si sta passando da una realtà lavorativa fatta di «cartellini in presenza» con tempi ben definiti a un nuovo contesto dove il lavoro viene eseguito, prescindendo dal tempo, in ragione di chiari obiettivi da raggiungere e in cui la prestazione può essere svolta in un arco temporale più ampio.

A seguito dell'applicazione più diffusa del lavoro agile durante l'attuale periodo di pandemia, sono emersi molti aspetti critici e problemi che richiedono di essere affrontati e risolti e questo è uno degli obiettivi della presente proposta di legge che, senza comunque cadere in un eccesso di iper-regolamentazione, prevede una delega al Governo per il riordino della disciplina su tale modalità di lavoro, attribuendo un ruolo fondamentale, a tale fine, alla contrattazione individuale e collettiva...

È necessaria, pertanto, una chiara e snella disciplina organica sul lavoro agile che consenta di affrontare al meglio i nuovi cambiamenti che stanno investendo, a grande velocità, il mondo del lavoro.

Da qui l'esigenza della presente proposta di legge, che delega il Governo ad adottare un decreto legislativo recante una **normativa organica per il riordino della disciplina in materia di lavoro agile e l'introduzione del diritto alla disconnessione** per il benessere psico-fisico dei lavoratori e la conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro.

Il tema del lavoro agile o smart working deve essere affrontato nei termini di una «rivoluzione» culturale, organizzativa e di processo perché scardina alla base consuetudini e approcci tradizionali e consolidati nel mondo del lavoro subordinato, basandosi su una cultura orientata ai risultati e su una valutazione legata alle reali performance...

La presente proposta di legge si compone di tre articoli. L'**articolo 1** individua l'oggetto della delega al Governo, cioè il riordino della disciplina in materia di lavoro agile, e prevede l'adozione, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge, di un decreto legislativo, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale, con il Ministro dello sviluppo economico e con il Ministro per la pubblica amministrazione. L'**articolo 2** stabilisce i principi e criteri direttivi ai quali il Governo si deve attenere e che riguardano le prescrizioni minime (tra cui l'introduzione del diritto alla disconnessione per i lavoratori agili) per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile. L'**articolo 3** reca le disposizioni finanziarie.

[Atto Camera: 3150](#)

Proposta di legge: ZANGRILLO [FI] ed altri: "**Modifiche alla legge 22 maggio 2017, n. 81, in materia di lavoro agile e lavoro a distanza**"

Presentata il 3 giugno 2021

Assegnata alla XI Commissione Lavoro in sede Referente il 22 giugno 2021

La presente proposta di legge reca modifiche alla citata [legge n. 81 del 2017](#) e, all'**articolo 1**, individua due fattispecie di lavoro svolto al di fuori dei locali aziendali: il lavoro a distanza e il lavoro agile. Tale distinzione consente di delineare una regolamentazione parzialmente diversa del lavoro «da casa», prevedendo per il lavoro a distanza uno schema più rigido e soprattutto svincolato da qualsiasi finalità di cura e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, mentre per il lavoro agile permane uno schema più elastico e, in particolare, il collegamento con le finalità di cura.

Per quanto riguarda il lavoro a distanza si prevede che questo debba essere svolto in una sede fissa, diversa da quella aziendale, individuata in sede di accordo e che la prestazione debba essere svolta nello stesso orario del lavoro svolto in azienda.

Per il lavoro a distanza si stabilisce che le strumentazioni necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa debbano essere fornite dal datore di lavoro. Si prevede, inoltre, che al lavoratore che svolge la propria attività a distanza sono riconosciuti i buoni

pasto, ove previsti dai contratti, e che il lavoratore ha diritto a usufruire di ferie e di permessi orari con le modalità previste dal contratto.

Si dispone, inoltre, in maniera esplicita che il lavoratore a distanza deve essere coinvolto in tutte le iniziative di formazione professionale eventualmente organizzate dall'azienda.

Il lavoro agile rimane, invece, più flessibile nell'orario di svolgimento dell'attività e si prevedono, a parità di richieste, una serie di precedenza che il datore è tenuto a riconoscere nello stipulare gli accordi, legate a motivi di cura, di conciliazione dei tempi di vita e a motivazioni di salute.

Per il lavoro agile, che può essere svolto dal lavoratore in sedi diverse di volta in volta, si specifica che l'attività lavorativa non può mai essere svolta in luoghi pubblici o aperti al pubblico. Tale disposizione vuole rispondere all'esigenza di offrire un'adeguata tutela ai dati aziendali, che in alcuni casi potrebbero essere messi a rischio.

Sia per il lavoro a distanza che per il lavoro agile si prevede e si disciplina il diritto alla disconnessione.

Con l'**articolo 2** della presente proposta di legge si prevede che per il lavoro a distanza un datore di lavoro privato possa assumere un lavoratore per destinarlo direttamente all'attività a distanza. Si specifica che anche in questo caso il contratto che si applica al lavoratore è lo stesso applicato agli altri lavoratori dell'azienda; il lavoratore assunto direttamente per svolgere attività a distanza è, dunque, un dipendente dell'azienda a tutti gli effetti e, come previsto dalla normativa, può recedere dallo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza. Si è ritenuto di inserire questa disposizione perché nella normativa vigente in materia di lavoro agile c'è ancora incertezza su tale fattispecie. In questo caso il datore di lavoro e il lavoratore saranno chiamati contestualmente a sottoscrivere, distintamente, il contratto di assunzione e l'accordo individuale.

L'**articolo 3** individua gli elementi che devono essere contenuti nell'accordo tra le parti, oltre ad alcune delle disposizioni già descritte dalla presente relazione.

Gli **articoli 5, 6 e 7** recano disposizioni di coordinamento della normativa vigente in materia di lavoro agile.

L'**articolo 8**, tenuto conto delle nuove disposizioni introdotte, sostituisce la rubrica del [capo II della legge n. 81 del 2017](#) inserendo il riferimento al lavoro a distanza.

L'**articolo 9**, al comma 1, specifica che ai lavoratori a distanza, in quanto dipendenti a tutti gli effetti dall'azienda, non si applica lo scomputo previsto dal [decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80](#), ai fini dei limiti numerici previsti per l'applicazione di istituti che presuppongono una determinata dimensione aziendale in caso di dipendenti che svolgono il telelavoro. Il comma 2, a fini di coordinamento, sopprime la norma sul diritto alla disconnessione introdotta dal recente [decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 6 maggio 2021, n. 61](#), perché una disposizione di medesimo tenore è stata inserita dalla presente proposta di legge nella specifica normativa sul lavoro agile e sul lavoro a distanza, una collocazione che appare più pertinente.

Riferimenti normativi

[LEGGI 22 maggio 2017, n. 81](#)

Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. (17G00096) (G.U. n. 135 del 13-6-2017)

Capo II Lavoro agile

Art. 18 Lavoro agile

1. Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

3. Le disposizioni del presente capo si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti.

((3-bis. I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104)).

4. Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile.

5. Agli adempimenti di cui al presente articolo si provvede senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 19 Forma e recesso

1. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

2. L'accordo di cui al comma 1 può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

Art. 20 Trattamento, diritto all'apprendimento continuo e certificazione delle competenze del lavoratore

1. Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

2. Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile ai sensi del presente capo può essere riconosciuto, nell'ambito dell'accordo di cui all'articolo 19, il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.

Art. 21 Potere di controllo e disciplinare

1. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

2. L'accordo di cui al comma 1 individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Art. 22 Sicurezza sul lavoro

1. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

2. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Art. 23 Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali

1. L'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni sono oggetto delle comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni.

2. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

3. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

DECRETO-LEGGE 17 marzo 2020, n. 18

Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20G00034) (GU n.70 del 17-03-2020), convertito con modificazioni dalla **L. 24 aprile 2020, n. 27** (in S.O. n. 16, relativo alla G.U. 29/04/2020, n. 110)

[Testo coordinato](#)

Art. 87 (Misure straordinarie in materia di lavoro agile...)

[lavv. Dipendenti del settore pubblico]

DECRETO-LEGGE 22 aprile 2021, n. 52

Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19. (21G00064) (GU n.96 del 22-04-2021), convertito con modificazioni dalla **L. 17 giugno 2021, n. 87** (in G.U. 21/06/2021, n. 146)

[Testo coordinato](#)

Art. 11-bis (Disposizioni urgenti in materia di lavoro agile)

[lavv. Dipendenti del settore pubblico]

DECRETO-LEGGE 19 maggio 2020, n. 34

Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19 (20G00052) (GU n.128 del 19-05-2020 - Suppl. Ordinario n. 21), convertito con modificazioni dalla **L. 17 luglio 2020, n. 77** (in S.O. n. 25, relativo alla G.U. 18/07/2020, n. 180)

[Testo coordinato](#)

Art. 90 (Lavoro agile)

1. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, i genitori **lavoratori dipendenti del settore privato** che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, il medesimo diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile è riconosciuto, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus

SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbidità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 83 del presente decreto, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

2. La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

3. Per l'intero periodo di cui al comma 1, i datori di lavoro del settore privato comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, per i datori di lavoro pubblici, limitatamente al periodo di tempo di cui al comma 1 e comunque non oltre il 31 dicembre 2020, la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa di cui all'articolo 22 della medesima legge n. 81 del 2017, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro (INAIL).

LEGGE 6 maggio 2021, n. 61

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30, recante **misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena**. (21G00071) (GU Serie Generale n.112 del 12-05-2021)

[Testo coordinato](#)

Art. 2 ((Lavoro agile, congedi)) per genitori e bonus baby-sitting

1-ter. Ferma restando, per il pubblico impiego, la disciplina degli istituti del lavoro agile stabilita dai contratti collettivi nazionali, è riconosciuto al lavoratore che svolge l'attività in modalità agile il **diritto alla disconnessione** dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati. L'esercizio del diritto alla disconnessione, necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi.

PARLAMENTO EUROPEO

[Risoluzione del Parlamento europeo](#) del **21 gennaio 2021** recante **raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione** ([2019/2181\(INL\)](#))

PNRR E POLITICHE DI GENERE: ANALISI E COMMENTI

Quanto investe il piano di ripresa in parità

[di Germana Di Domenico e Aline Pennisi | inGenere.it | 20 settembre 2021](#)

MEF - Ragioneria generale dello Stato e Dipartimento del Tesoro

Le diseguaglianze di genere in Italia e il potenziale contributo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per ridurle

9 luglio 2021

Il Piano Nazionale di Ripresa Resilienza affronta le diseguaglianze di genere in maniera trasversale. Il documento presenta una valutazione ex ante sugli impatti che gli interventi possono apportare per ridurre il divario in molti ambiti. Vengono individuate misure che possono contribuire direttamente o indirettamente ed è analizzata l'evoluzione della composizione di genere occupazionale nei settori di attività economica attivati dal Piano. Tenendo in debito conto la dimensione del genere in fase di attuazione, anche misure senza una specifica finalità in tal senso possono produrre esiti positivi; si indicano pertanto strumenti previsti per monitorare in fase di realizzazione gli effettivi impatti del Piano sul genere.

[Il Rapporto](#)

MEF - Dipartimento del Tesoro

Un confronto tra i piani nazionali di ripresa e resilienza (PNRR) di sei paesi europei, con focus sulle politiche di genere

[Note tematiche n. 1 | Settembre 2021](#)

La Recovery and Resilience Facility rappresenta uno degli interventi più significativi dell'Unione Europea per far fronte alle implicazioni della crisi economico-sociale seguita alla pandemia da COVID-19. Nella nota, riprendendo i tratti principali del nuovo strumento, si sviluppa un'analisi in chiave comparata dei Piani di ripresa e resilienza di sei Stati membri (Italia, Francia, Spagna, Germania, Portogallo e Grecia), con particolare attenzione all'approccio adottato sulle politiche per garantire le pari opportunità di genere.

Le donne nel PNRR e la strategia per l'occupazione femminile: dati, risorse, interventi

[Rosy D'Elia | Informazionefiscale.it | 16 settembre 2021](#)

Le donne nel PNRR: i dati dimostrano che serve una strategia per favorire l'occupazione femminile. L'obiettivo è un aumento del 4 per cento entro il 2026. Ma le risorse stanziare e gli interventi inseriti nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza compongono un quadro di misure efficaci per distribuire in maniera più equa i carichi di cura e permettere una piena partecipazione al mondo del lavoro?

Parità di genere, nessuna svolta dal Pnrr: per le donne solo briciole

[Silvia Zamboni | Ilfattoquotidiano.it | 12 luglio 2021](#)

Pochi investimenti nei servizi in grado di favorire l'occupazione femminile e creare nuove opportunità per le ragazze. Con la pandemia abbiamo fatti passi indietro.

Prendo a prestito le parole di Linda Laura Sabbadini, direttrice dell'Istat, che ha definito "residuale" l'investimento del Pnrr per la parità di genere. Il più importante strumento che abbiamo a disposizione per cambiare il Paese – il Pnrr appunto – non chiuderà il gap occupazionale e sociale tra uomini e donne, rischiando così di trasformarsi nell'ennesima occasione persa lungo la strada della parità.

Ne ho parlato nel corso di un evento internazionale, promosso dai Verdi Europei, per una valutazione dei Recovery Plan nazionali...

Provincia Autonoma di Trento

“Il Pnrr non darà reale spazio alla parità di genere”

[Comunicato stampa del 5 giugno 2021](#)

Se nell'ultimo decennio l'Italia ha fatto da fanalino di coda europeo, in termini di occupazione femminile (50,1%), con la pandemia il divario non ha fatto che accrescersi (48,2%). A rispondere al problema, i 240 miliardi stanziati dall'Europa e quel Pnrr su cui si ripongono tante speranze. Eppure, per **Linda Laura Sabbadini** e **Paola Profeta**, non si tratta che di un'illusione. «Sono minime, le risorse investite a proposito – commenta infatti la direttrice dell'Istat -: parliamo di 3,6 miliardi per i servizi educativi per l'infanzia e appena 400 milioni per l'imprenditoria femminile». Una «locazione residuale – come la definisce la docente della Bocconi oggi al Festival dell'Economia – che non tiene affatto conto degli impatti che avrebbe un maggiore ingresso di donne nel mondo del lavoro, uno su tutti l'aumento del Pil».

Pnrr, ultima chiamata per la parità di genere

[Daniela Del Boca | Lavoce.info | 4 maggio 2021](#)

Nel Pnrr presentato dal governo Draghi sono stati stanziati 4,6 miliardi per investimenti in asili nido e scuole dell'infanzia. Una somma più elevata rispetto a quella prevista nel piano precedente di Conte. Ma sarà sufficiente per favorire la parità di genere?

Sabbadini alla Camera: «Il Recovery così rischia di aggravare le disuguaglianze. Più parità nel prossimo governo»

[2 febbraio 2021 | Ilmessaggero.it](#)

«La questione di genere emergenza nazionale. Nel prossimo governo più parità, le donne dovranno essere la metà». Lo ha detto Linda Laura Sabbadini, presidente dell'Engagement Group Women20 e direttrice dell'Istat, nel corso dell'audizione alla Commissione Esteri della Camera sul Piano nazionale di ripresa e resilienza...

Sabbadini: “L'occupazione femminile sprofondata, è un'emergenza nazionale”

[Annalisa Ramundo | Dire.it | 2 febbraio 2021](#)

“Sulla questione di genere ormai siamo sprofondati, non bastano più le parole, c'è un problema di emergenza nazionale. Abbiamo di fronte un problema serissimo: la pandemia ha acuito le disuguaglianze di genere, non soltanto nel nostro Paese, ma a livello internazionale. Però dobbiamo essere coscienti che la gravità dell'impatto nel nostro Paese è ancora più accentuata per un motivo molto semplice, cioè che si partiva già da una situazione svantaggiata”. È il monito che Linda Laura Sabbadini, presidente dell'engagement group Women20 al G20, ha lanciato stamattina nel corso dell'audizione in Commissione Affari Esteri della Camera sul Pnrr (Piano nazionale di ripresa e resilienza)...

[Video audizione](#) Linda Laura Sabbadini, presidente dell'engagement group Women20 al G20, alla Commissione Esteri della Camera, nell'ambito dell'esame in sede consultiva della proposta di Piano nazionale di ripresa e resilienza

2 febbraio 2021