

dossier

1 ° marzo 2022

Documentazione per le Commissioni RIUNIONI INTERPARLAMENTARI

Riunione interparlamentare organizzata dalla Commissione FEMM del Parlamento europeo in occasione della Giornata internazionale della Donna 2022 sul tema: “Un futuro ambizioso per le donne europee dopo il COVID-19: stress mentale, uguaglianza di genere nel telelavoro e lavoro di cura non retribuito dopo la pandemia”

Videoconferenza, 3 marzo 2022



Senato
della Repubblica



Camera
dei deputati



XVIII LEGISLATURA

Documentazione per le Commissioni

RIUNIONI INTERPARLAMENTARI

Riunione interparlamentare organizzata dalla Commissione FEMM del Parlamento europeo in occasione della Giornata internazionale della Donna 2022 sul tema: “Un futuro ambizioso per le donne europee dopo il COVID-19: stress mentale, uguaglianza di genere nel telelavoro e lavoro di cura non retribuito dopo la pandemia”

Videoconferenza, 3 marzo 2022

SENATO DELLA REPUBBLICA

SERVIZIO STUDI
DOSSIER EUROPEI

N. 159

CAMERA DEI DEPUTATI

UFFICIO RAPPORTI CON
L'UNIONE EUROPEA

N. 85



Servizio Studi

TEL. 06 6706-2451 - studi1@senato.it -  @SR_Studi

Dossier europei n. 159



Ufficio rapporti con l'Unione europea

Tel. 06-6760-2145 - cdrue@camera.it -  @CD_europa

Dossier n. 85

La documentazione dei Servizi e degli Uffici del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati è destinata alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. Si declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge. I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.

INDICE

ORDINE DEL GIORNO

INTRODUZIONE.....5

**LA COMMISSIONE PER I DIRITTI DELLE DONNE E
L'UGUAGLIANZA DI GENERE (FEMM) DEL PARLAMENTO
EUROPEO7**

QUADRO GIURIDICO DI RIFERIMENTO.....9

**SFIDE DEL LAVORO AGILE E SPECIFICO IMPATTO SULLA
POPOLAZIONE FEMMINILE.....13**

PROPOSTE ED INIZIATIVE IN CORSO17

Committee on Women's Rights and Gender Equality
In collaboration with the Directorate for Relations with National Parliaments

**Inter- Parliamentary Committee Meeting
International Women's Day 2022**

**An ambitious future for Europe's women after COVID-19:
mental load, gender equality in teleworking
and unpaid care work
after the pandemic**

**Thursday, 3 March 2022, from 9.00 h to 12.00 h
European Parliament in Brussels, room SPAAK 1A2**

DRAFT PROGRAMME

Welcoming words by

9.00 - 9.05 **Robert BIEDROŃ**, Chair of the Committee on Women's Rights and Gender Equality

Opening speeches by

9.05 - 9.15 **Roberta METSOLA**, President of the European Parliament

9.15 - 9.25 **Élisabeth MORENO**, Minister for Gender Equality, Diversity and Equal Opportunities, France

9.25 - 9.35 **Věra JOUROVÁ**, Vice-President of the European Commission for Values and Transparency

Keynote speech by

9.35 - 9.55 **Katrín JAKOBSDÓTTIR**, Prime Minister of Iceland

Panel discussion with experts:

9.55 - 10.30 **Interventions by experts**

- **Dr Zoe YOUNG**, Director of Half the Sky and co-investigator of the UKRI/ESRC research programme Work After Lockdown
- **Anne-Cecil MAILFERT**, Founder and president of the Fondation des femmes
- **Emma HOLTEN**, feminist activist and Gender Policy Consultant
- **Carlien SCHEELE**, Director of EIGE

10.30 - 11.45 **Debate with the participation of the Members of National Parliaments**

Closing words by

11.45 - 11.55 **Helena DALLI**, European Commissioner for Equality

11.55 - 12.00 **Robert BIEDROŃ**, Chair of the Committee on Women's Rights and Gender Equality

INTRODUZIONE

Il 3 marzo 2022 la Commissione del Parlamento europeo per i diritti delle donne e l'uguaglianza di genere ha organizzato un incontro interparlamentare, nella formula della video-conferenza, in occasione della giornata internazionale della donna dell'8 marzo.

L'incontro verterà sul tema "[Un futuro ambizioso per le donne europee dopo il Covid-19: carico psicologico, parità di genere nel telelavoro e attività di assistenza non retribuita dopo la pandemia](#)".

Sono previsti [interventi](#) della Presidente del Parlamento europeo Roberta Metsola, del Ministro francese per l'uguaglianza di genere, la diversità e le pari opportunità Élisabeth Moreno, della vice presidente della Commissione europea per i valori e la trasparenza, Věra Jourová, e del Primo ministro islandese, Katrín Jakobsdóttir.

Dopo i discorsi di apertura avrà luogo un dibattito con la partecipazione di esperti e di membri dei Parlamenti nazionali.

Gli interventi conclusivi saranno affidati al Commissario europeo per la parità, Helena Dalli, e al Presidente della Commissione sui diritti della donna e la parità di genere, Robert Biedroń.

La presente documentazione delinea innanzitutto il quadro giuridico europeo di riferimento che, pur in assenza di articolate normative specificamente dedicate ai temi in argomento, contiene comunque disposizioni ad essi applicabili. Individua quindi le peculiari sfide che il periodo pandemico ha portato con sé in termini di lavoro agile¹ e di assistenza non retribuita. Passa, infine, in rassegna le principali proposte e iniziative, assunte o preannunciate, dei soggetti istituzionali dell'Unione.

¹ Si precisa che il termine "lavoro agile" è utilizzato nell'ordinamento italiano per intendere le prestazioni lavorative che possono svolgersi in parte (ovvero per periodi temporali anche ampi) da remoto e in altra parte nei locali del datore di lavoro. Il termine "telelavoro" viene in genere riservato al lavoro svolto in via permanente da remoto.

LA COMMISSIONE PER I DIRITTI DELLE DONNE E L'UGUAGLIANZA DI GENERE (FEMM) DEL PARLAMENTO EUROPEO

La Commissione del Parlamento europeo per i diritti delle donne e l'uguaglianza di genere (FEMM) è competente per:

- la definizione, la promozione e la **tutela dei diritti** della donna nell'Unione europea e le misure adottate al riguardo;
- la **promozione** dei diritti della donna nei **Paesi terzi**;
- le politiche in materia di **pari opportunità**, compresa la promozione della parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità nel **mercato del lavoro** ed il **trattamento sul lavoro**;
- l'eliminazione di ogni forma di **violenza** e di **discriminazione** fondata sul sesso;
- la realizzazione e l'ulteriore sviluppo dell'integrazione della dimensione di genere (*gender mainstreaming*) in tutti i settori;
- il seguito dato agli **accordi** e alle **convenzioni internazionali** aventi attinenza con i diritti delle donne;
- la promozione della **sensibilizzazione** sui diritti delle donne.

In tale contesto, tra gli argomenti specifici di cui si occupa frequentemente la Commissione FEMM si ricordano: il **divario salariale**, l'indipendenza economica delle donne, la **povertà** femminile, la **sottorappresentanza** delle donne nel processo **decisionale**, i diritti in materia di **salute sessuale** e riproduttiva, la **tratta** degli esseri umani e la **violenza** contro le donne e le ragazze.

QUADRO GIURIDICO DI RIFERIMENTO

L'ordinamento dell'Unione non comprende articolate normative specificamente dedicate ai temi del lavoro agile e dell'assistenza non retribuita, ma reca comunque disposizioni ad essi applicabili.

Rilevano innanzitutto le norme dei **Trattati istitutivi** dedicate all'uguaglianza e ai diritti dei lavoratori in generale.

Ai sensi del [Trattato sull'Unione europea](#) (TUE), l'uguaglianza è uno dei valori su cui si fonda l'Unione (articolo 2), la quale ha altresì il compito di promuovere la parità tra uomini e donne (articolo 3, paragrafo 3). Tutte le forme di discriminazione (incluse quelle basate sul sesso) sono vietate dall'articolo 21 della [Carta dei diritti fondamentali](#); l'articolo 31 di quest'ultima è invece dedicato al diritto di ogni lavoratore di godere di condizioni di lavoro "sane, sicure e dignitose", con la limitazione della durata massima del lavoro e con periodi di riposo giornalieri e settimanali e ferie annuali retribuite.

Il [Trattato sul funzionamento dell'Unione europea](#) (TFUE) specifica a sua volta che l'Unione mira a eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità tra uomini e donne, in tutte le sue attività (questo concetto è noto anche come "integrazione della dimensione di genere", articolo 8)². Il TFUE elenca inoltre, tra i settori in cui l'Unione sostiene e completa l'azione degli Stati membri (articolo 153, par. 1), il miglioramento dell'ambiente di lavoro, al fine di proteggere la salute e la sicurezza (lett. a)); le condizioni di lavoro (lett. b)); la parità tra uomini e donne per quanto riguarda (...) il trattamento sul lavoro (lett. i)).

I seguenti **atti legislativi**, sebbene destinati a disciplinare il rapporto di lavoro in senso ampio, possono essere comunque applicati o rilevanti con riferimento alle fattispecie oggetto dell'incontro:

- 1) [direttiva 2003/88 CE](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, concernente alcuni aspetti dell'orario di lavoro. La direttiva pone prescrizioni minime in materia di organizzazione dell'orario di lavoro (periodi di riposo, ferie, pause, turni, ecc.);

² Per maggiori dettagli, si rinvia a: "[Parità tra uomini e donne](#)", Note tematiche sull'Unione europea, Parlamento europeo, 2021.

- 2) [direttiva 89/391/CEE](#) del Consiglio, recante una disciplina complessiva in materia di sicurezza sul lavoro;
- 3) [direttiva \(UE\) 2019/1152](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea. La direttiva stabilisce diritti minimi che si applicano a tutti i lavoratori nell'Unione, relativi tra l'altro all'informazione sul rapporto di lavoro, alle condizioni di lavoro, al diritto di ricorso e alla protezione contro il licenziamento;
- 4) [direttiva \(UE\) 2019/1158](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza. La direttiva contiene prescrizioni minime volte a conseguire la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro e ad agevolare la conciliazione tra vita professionale e familiare per i genitori o i prestatori di assistenza (articolo 1). L'uso del lavoro a distanza è incluso tra le modalità di lavoro flessibili disponibili per i destinatari della direttiva (articoli 3, par. 1, lett. f), e 9). L'articolo 16 specifica esplicitamente che "gli Stati membri possono introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli ai lavoratori rispetto a quelle stabilite nella presente direttiva".

Principi rilevanti sono contenuti anche nel [Pilastro europeo dei diritti sociali](#), adottato nel 2017 da Parlamento europeo, Consiglio e Commissione ed articolato in 20 principi e diritti, che dovrebbero guidare l'UE "verso un'Europa sociale forte, che sia equa, inclusiva e ricca di opportunità". Si segnalano in particolare i principi n. 2 ("Parità di genere"), 3 ("Pari opportunità"), 5 ("Occupazione flessibile e sicura"), 9 ("Equilibrio tra attività professionale e vita familiare"), 10 ("Ambiente di lavoro sano, sicuro e adeguato e protezione dei dati").

Proprio in [applicazione del Pilastro](#) la Commissione europea ha adottato il 5 marzo 2020 - alla vigilia dell'insorgere della pandemia da COVID-19 - la Comunicazione "Un'Unione dell'uguaglianza: la [strategia per la parità di genere 2020-2025](#)" ([COM\(2020\) 152](#)). La strategia è basata su una visione dell'Europa in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi, siano liberi dalla violenza e dagli stereotipi. Tra gli aspetti evidenziati si ricorda la necessità di colmare il **divario di genere**:

nel **mercato del lavoro**, al fine di permettere alle donne una maggiore partecipazione (tramite, tra l'altro, il miglioramento dell'equilibrio tra la vita professionale e la vita privata e l'introduzione di modalità di lavoro flessibile per i lavoratori);

nell'**assistenza familiare**, posto che "sulle donne ricade un onere sproporzionato di lavoro non retribuito, che costituisce una quota significativa dell'attività economica".

In questo contesto, il 4 marzo 2021 la Commissione europea ha presentato una proposta di direttiva volta a rafforzare l'applicazione del principio della **parità di retribuzione** tra uomini e donne per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, mediante la definizione di standard di trasparenza in materia di retribuzioni e di garanzie di accesso a determinati strumenti di tutela giurisdizionale in favore dei lavoratori ([COM\(2021\) 93](#)). L'[esame](#) della proposta è in corso presso i co-legislatori dell'Unione.

In Senato hanno adottato risoluzioni sulla proposta di direttiva sia l'11^a Commissione permanente in sede di dialogo politico ([Doc XVIII, n. 24](#) del 26 maggio 2021) sia la 14^a Commissione permanente in sede di verifica del rispetto dei principi di sussidiarietà e proporzionalità ([Doc XVIII-bis, n. 10](#) del 7 settembre 2021). Alla Camera dei deputati, l'XI Commissione (Lavoro) ha adottato un [documento conclusivo](#) sulla proposta in data 7 luglio 2021, tenendo conto anche del [parere](#) trasmesso dalla XIV Commissione (Politiche dell'UE).

Si segnala peraltro che in materia di parità retributiva è stata approvata in Italia, nel corso della corrente legislatura, la [legge n. 162 del 5 novembre 2021](#), recante "Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo". Tale legge modifica, tra l'altro, le nozioni di discriminazione diretta e indiretta in ambito lavorativo e opera una revisione della disciplina che richiede, per le aziende pubbliche e private che superino un determinato numero di dipendenti, la redazione di un rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile.

Si segnalano, infine, gli **accordi quadro autonomi** (ovvero accordi tra le parti sociali europee) relativi al [telelavoro](#) (luglio 2002) e sulla [digitalizzazione](#) (giugno 2020)³.

³ Per informazioni sul dialogo sociale europeo, si rinvia al [sito Internet della Commissione europea](#), alla documentazione del Parlamento europeo "[Il dialogo sociale](#)", ottobre 2021, ed alla *brochure* della Commissione europea "[Un nuovo inizio per il dialogo sociale](#)", 2016.

SFIDE DEL LAVORO AGILE E SPECIFICO IMPATTO SULLA POPOLAZIONE FEMMINILE

Il lavoro da remoto è tradizionalmente considerato come un fattore di agevolazione dell'equilibrio tra lavoro e vita privata, essendo foriero di **maggiore flessibilità** oraria e spaziale e consentendo ai prestatori di lavoro la riduzione dei tempi dedicati allo spostamento ed una maggiore autonomia.

A marzo 2020, con la prima ondata della **pandemia da COVID-19** e la repentina introduzione di misure di isolamento sociale in funzione di tutela sanitaria, il numero dei lavoratori impegnati in attività di lavoro agile è aumentato in maniera esponenziale, come rappresentato in Tabella 1.

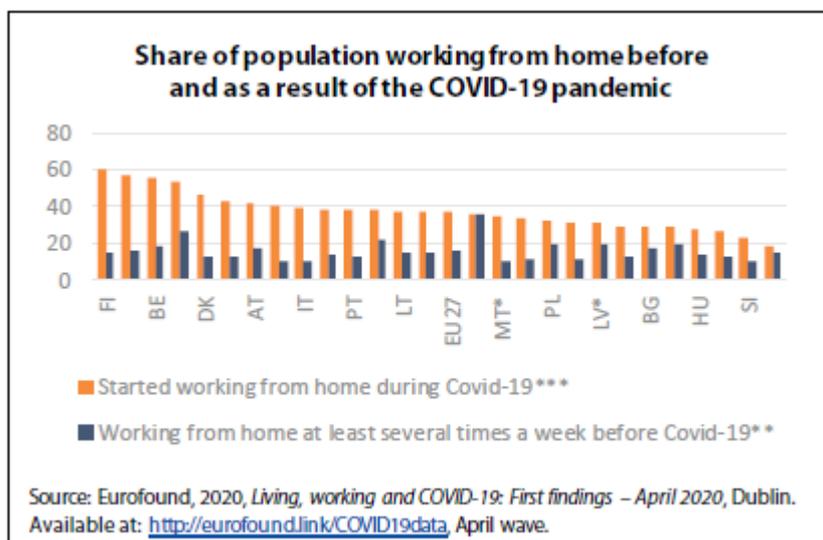


Tabella 1 - Percentuale di popolazione impegnata in lavoro digitale prima e a seguito della pandemia da COVID-19. Fonte: [Eurofound](#), citato dal [Parlamento europeo](#)

Questa circostanza ha fatto emergere - in un contesto in cui la vita sociale era fortemente limitata - alcune **sfide** che il ricorso al lavoro agile comporta, descritte in dettaglio nel [rapporto annuale sull'uguaglianza di genere nell'Unione europea](#) per l'anno 2021 della Commissione europea.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa a distanza è stato infatti associato a specifici **rischi psico-sociali**, in relazione alle eventualità di maggiore intensità lavorativa, di orari più estesi di reperibilità, di incertezza dei confini tra vita professionale e familiare e di una sensazione di percepito

isolamento⁴. Possono quindi aver luogo forme di *stress*, depressione, esaurimento emotivo, *burnout*, ansia, ma anche difficoltà muscolo-scheletriche, cefalea, stanchezza, disturbi del sonno o insonnia; sono stati anche segnalati nuovi fenomeni digitali quali il "presenteismo virtuale"⁵, ovvero l'ansia di essere costantemente connessi con una disponibilità 24 ore su 24. Come evidenziato dal Parlamento europeo nella propria risoluzione del 21 gennaio 2021 ([P9_TA\(2021\)0021](#)) sul diritto alla disconnessione (par. n. 8 delle premesse), tali effetti impongono ai datori di lavoro e ai sistemi di previdenza sociale un onere crescente e aumentano il rischio di violare il diritto dei lavoratori a condizioni di lavoro che rispettino la loro salute e sicurezza.

Inoltre, dal punto di vista della **progressione di carriera**, si prospetta il rischio che il lavoratore diventi "invisibile" nella comunità di lavoro e che non abbia quindi accesso alle informazioni o a opportunità di promozione e formazione.

Ancora maggiori sono risultate le sfide nel caso in cui le attività di lavoro agile abbiano avuto luogo contestualmente alla prestazione di **assistenza non retribuita** in un periodo caratterizzato dalla chiusura di scuole e di altre istituzioni di assistenza all'infanzia. In questo caso, l'impatto sulla **popolazione femminile** è stato particolarmente significativo.

Il citato [rapporto annuale sull'uguaglianza di genere nell'Unione europea](#) per l'anno 2021 ha confermato come durante la pandemia le donne si siano fatte carico della gran parte dell'assistenza non retribuita e dei lavori domestici, compreso il compito - del tutto nuovo - di supervisionare la didattica *on-line*.

Il medesimo rapporto riporta alcuni dati, che suggeriscono come la crisi pandemica potrebbe avere accentuato il divario di genere preesistente: in

⁴ Per maggiori informazioni, si rinvia a: "[The impact of teleworking and digital work on workers and society](#)", Parlamento europeo, 2021 e a: "[Regulating telework in a post Covid-19 Europe](#)", European Agency for safety and health at work, 2021.

⁵ Le opportunità e i rischi del telelavoro vengono elencati e illustrati in due pareri del Comitato economico e sociale (CESE), sollecitati dalla Presidenza portoghese del Consiglio dell'Unione europea nel marzo 2021, relativi a "Le sfide del telelavoro: organizzazione dell'orario di lavoro, equilibrio tra attività lavorativa e vita privata e diritto alla disconnessione" e a "Telelavoro e parità di genere. Condizioni affinché il telelavoro non aggravi la distribuzione ineguale dell'assistenza non retribuita e del lavoro domestico tra donne e uomini e costituisca un motore per la promozione della parità di genere". Entrambi i pareri sono stati pubblicati sulla [Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea](#).

media, durante la pandemia le donne dedicavano 62 ore settimanali alla cura dei bambini (contro le 36 ore degli uomini) e 23 ore settimanali ai lavori domestici (15 ore per gli uomini). Ancora, i sondaggi effettuati durante la pandemia hanno mostrato che il 29 per cento delle donne con bambini piccoli aveva difficoltà a concentrarsi sul lavoro a causa delle responsabilità familiari. Solo il 16 per cento degli uomini nella stessa situazione lamentava difficoltà analoghe.

L'impatto è stato tale che alcuni osservatori temono che gli effetti della pandemia - e della crisi economica che ne è derivata - possano compromettere i progressi nell'uguaglianza di genere conseguiti negli ultimi decenni, tanto più che gli effetti della crisi sono stati più significativi nei settori che, tradizionalmente, impiegano un gran numero di forza lavoro femminile (salute, ospitalità, lavori domestici)⁶.

⁶ Si vedano, per maggiori dettagli, il [sito Internet](#) dell'Istituto europeo per la parità di genere (EIGE), lo studio "[Gender equality and the socio-economic impact of the Covid-19 pandemic](#)", 2021, e il Dossier del Parlamento europeo [Gender equality: economic value of care from the perspective of the applicable EU funds](#), 2021.

PROPOSTE ED INIZIATIVE IN CORSO

La **Commissione europea** nel giugno 2021 ha pubblicato il [Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro 2021-2027](#): sicurezza e salute sul lavoro in un mondo del lavoro in evoluzione ([COM\(2021\) 323](#)). Con specifico riferimento ai rischi del benessere psico-sociale che possono derivare dal lavoro da remoto a tempo pieno, la Commissione ritiene necessario "un processo articolato in diverse fasi che implichi cambiamenti nell'ambiente di lavoro". Oltre alla disponibilità di **fondi europei** dedicati (tra questi i fondi inerenti ai progetti [Horizon](#), [Magnet4Europe](#) e [Empower](#)), si preannunciano le seguenti, principali iniziative specifiche:

- l'aggiornamento, entro il 2023, del quadro legislativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro relativo alla **digitalizzazione**, con la revisione della direttiva relativa alle prescrizioni minime di sicurezza e di salute per i luoghi di lavoro ([direttiva 89/654/CEE](#) del Consiglio) e della direttiva sulle attrezzature munite di videotermini ([direttiva 90/270/CEE](#) del Consiglio);
- l'avvio (anni 2023-2025), da parte dell'[Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro](#), della **campagna** "Ambienti di lavoro sani e sicuri" per un futuro digitale sicuro e sano, che affronti specificamente i rischi psicosociali ed ergonomici;
- la predisposizione, entro la fine del 2022, di un'iniziativa non legislativa in materia di **salute mentale sul luogo di lavoro**, la quale rechi orientamenti per le azioni in materia;
- un seguito adeguato alla risoluzione del Parlamento europeo sul **diritto alla disconnessione** (sulla quale si veda oltre).

Oltre ad esortare gli Stati membri ad aggiornare le legislazioni nazionali, a raccogliere dati e a monitorare la situazione, la Commissione europea ha anche invitato le **parti sociali** ad aggiornare, entro il 2023, gli accordi esistenti per affrontare le nuove questioni e a trovare soluzioni concordate per fare fronte alle sfide poste dal telelavoro.

Anche il **Parlamento europeo** ha presentato proposte specifiche in due diverse risoluzioni, entrambe approvate il 21 gennaio 2021.

Nella [risoluzione sulla strategia dell'UE per la parità di genere](#) ha rivolto tra l'altro:

- 1) l'invito alla Commissione europea a proporre un **Care deal** (patto di assistenza) per l'Europa, con l'adozione di un approccio globale nei confronti di tutte le esigenze e tutti i servizi di assistenza e la definizione di norme minime e orientamenti per la qualità dell'assistenza durante l'intero ciclo di vita, anche con riferimento ai bambini, agli anziani e alle persone con esigenze a lungo termine (par. 40);
- 2) l'esortazione agli Stati membri a recepire e attuare rapidamente e pienamente la direttiva sull'**equilibrio tra attività professionale e vita familiare**, anche con l'invito ad andare oltre le norme minime della direttiva stessa (par. 40);
- 3) la richiesta della predisposizione di **servizi di assistenza all'infanzia e di assistenza a lungo termine**, di qualità e a prezzi accessibili, che consentano - in particolare nel caso delle donne - il rientro al lavoro e che agevolino un buon equilibrio fra attività professionale e vita familiare (par. 41);
- 4) l'introduzione da parte degli Stati membri, per un breve periodo prestabilito, di **crediti di assistenza**, allo scopo di compensare le interruzioni di carriera per motivi di assistenza ai familiari, con il computo equo di tali crediti ai fini dei diritti pensionistici (par. 43);
- 5) la necessità di stimolare in modo significativo gli investimenti nei **servizi**, in particolare nell'assistenza sanitaria, nell'istruzione e nei servizi di trasporto, per far fronte alle esigenze della popolazione e contribuire all'indipendenza, all'uguaglianza e all'emancipazione delle donne (par. 51).

Nella risoluzione sul [diritto alla disconnessione](#) il Parlamento europeo ha sostenuto il diritto dei lavoratori di non svolgere al di fuori dell'orario di lavoro mansioni o comunicazioni lavorative per mezzo di strumenti digitali (telefonate, *e-mail* o altri messaggi). La risoluzione ha invitato la Commissione a predisporre un quadro legislativo al fine di stabilire requisiti minimi sul lavoro a distanza in tutta l'Unione e di garantire "che il telelavoro non pregiudichi le condizioni di impiego dei telelavoratori" (punto n. 14). In quest'ottica, la risoluzione contiene in allegato una **proposta articolata di direttiva**, che il PE chiede alla Commissione europea di fare propria; la proposta introduce "prescrizioni minime che permettano ai lavoratori di utilizzare strumenti digitali (...) e di esercitare il diritto alla disconnessione e che garantiscano il rispetto del diritto dei lavoratori alla disconnessione da

parte dei datori di lavoro" (art. 1). Ciò comporta anche che i datori di lavoro istituiscano un sistema "oggettivo, affidabile e accessibile" per la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero, pur nel rispetto del diritto alla vita privata e alla tutela dei dati personali (articolo 3). La proposta contiene tra l'altro norme di tutela contro trattamenti sfavorevoli (articolo 5) e assicura il diritto di ricorso (articolo 6).

Merita, inoltre, menzione il [parere](#) del **Comitato economico e sociale europeo** (CESE) del 21 marzo 2021 sul tema "Telelavoro e parità di genere". Nel testo si rileva che il lavoro agile, se non supportato da un'adeguata analisi di genere, rischia di costituire non una forma di superamento delle disparità di genere esistenti, ma di inasprimento delle stesse (par. 1.3). Mettendo in luce il ruolo importante che le parti sociali possono svolgere nel promuovere il lavoro agile in una forma che contribuisca alla parità (par. 1.5), il CESE ha poi individuato alcuni **prerequisiti fondamentali** per un telelavoro neutro dal punto di vista del genere. Tra questi si citano:

- 1) l'accessibilità delle tecnologie e delle strutture e l'acquisizione di competenze e formazione digitali;
- 2) la disponibilità e l'accessibilità, anche economica, di infrastrutture e servizi di assistenza per bambini, persone con esigenze particolari e anziani, tramite un "*care deal*" per l'Europa che garantisca la prestazione di servizi di migliore qualità per tutti durante l'intero arco della vita;
- 3) l'attenzione a donne appartenenti a categorie sociali vulnerabili (disabili, genitrici sole, anziane, migranti, rom) o vittime di violenza;

Il CESE sottolinea infine l'importanza di esaminare l'impatto e i prerequisiti del lavoro agile in condizioni in cui la pandemia non sia l'aspetto dominante (par. 5.8).

Si segnala, infine, che è stata oggetto di **dibattito** l'opportunità di integrare il piano di ripresa post-pandemico - adottato con il programma "**Next Generation EU**" - con la promozione delle attività di sostegno al settore dell'assistenza e, in generale, di quelle rilevanti ai fini dell'uguaglianza di genere⁷. Il suddetto programma, infatti, non contempla - a differenza di quanto previsto per gli investimenti nei settori verde e digitale - una specifica

⁷ Si veda in questo senso la pubblicazione del Parlamento europeo "[An ambitious future for Europe's women after Covid 19](#)", febbraio 2022.

quantità di risorse da destinare alle attività di assistenza all'interno dei Piani nazionali di ripresa e resilienza.

Come noto, l'Unione europea ha integrato il proprio bilancio corrente (Quadro finanziario pluriennale dell'Unione europea 2021-2027) con il programma *Next Generation EU* (NGEU), uno strumento finanziario del valore di 750 miliardi di euro, reperiti dalla Commissione europea mediante prestiti sui mercati dei capitali, al fine di finanziare la ripresa post-pandemica. Il **dispositivo per la ripresa e la resilienza** è, per quantità di risorse allocate, il maggiore tra i programmi NGEU, con una dotazione di 672,5 miliardi di euro, 360 dei quali destinati a prestiti e 312,5 a sovvenzioni. Il dispositivo finanzia investimenti e riforme che promuovano la coesione e la crescita sostenibile ed aumentino la resilienza delle economie dell'UE, fornendo agli Stati membri supporto finanziario per raggiungere i propri traguardi. La condizione per l'accesso ai fondi è costituita dalla presentazione, da parte dello Stato membro, e dall'approvazione, da parte della Commissione europea, di un **Piano nazionale per la ripresa e la resilienza** (PNRR), con uno specifico programma di riforme e investimenti pubblici, strutturati in un pacchetto completo e coerente, elaborato in linea con gli obiettivi delle politiche dell'UE e incentrato anche sulla transizione verde e digitale. Il [PNRR](#) italiano (approvato dalla Commissione) comprende misure che si articolano intorno a tre assi strategici, condivisi a livello europeo: digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale; il piano si articola in sei missioni (digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo, rivoluzione verde e transizione ecologica, infrastrutture per una mobilità sostenibile, istruzione e ricerca, inclusione e coesione e salute) e prevede l'attivazione di 191,5 miliardi di euro, di cui 68,9 miliardi in sovvenzioni e 122,6 miliardi in prestiti.

Il 24 dicembre 2021 il Governo ha trasmesso alle Camere la prima Relazione sullo stato di attuazione del PNRR ([Doc CCLXIII, n. 1](#)), che è all'esame delle Commissioni permanenti della Camera e del Senato. Al termine dell'esame, le Commissioni potranno adottare atti di indirizzo.