XI COMMISSIONE PERMANENTE

(Lavoro pubblico e privato)

S O M M A R I O

ATTI DEL GOVERNO:

Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea. Atto n. 377 (<i>Seguito dell'esame, ai sensi dell'articolo 143, comma 4, del Regolamento, e conclusione – Parere favorevole con osservazioni</i>)	7
ALLEGATO 1 (<i>Parere approvato</i>)	9
Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE. Atto n. 378 (<i>Seguito dell'esame, ai sensi dell'articolo 143, comma 4, del Regolamento, e conclusione – Parere favorevole con condizioni e osservazioni</i>)	8
ALLEGATO 2 (<i>Parere approvato</i>)	13

ATTI DEL GOVERNO

Martedì 17 maggio 2022. — Presidenza della presidente Romina MURA. — Interviene la sottosegretaria di Stato per il lavoro e le politiche sociali Rossella Accoto.

La seduta comincia alle 16.30.

Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea. Atto n. 377.

(*Seguito dell'esame, ai sensi dell'articolo 143, comma 4, del Regolamento, e conclusione – Parere favorevole con osservazioni*).

La Commissione prosegue l'esame dello schema, rinviato nella seduta dell'11 maggio 2022.

Romina MURA, *presidente*, chiede al relatore, on. Viscomi, se sia pronto a illustrare una sua proposta di parere.

Antonio VISCOMI (PD), *relatore*, illustra la sua proposta di parere favorevole, sottolineando preliminarmente l'opportunità, ribadita in premessa, di dare un contenuto reale ed effettivo al dialogo sociale, in linea con quanto disposto dalla direttiva (UE) 2019/1152, allo scopo di evitare asimmetrie tra quanto previsto dalla contrattazione collettiva e quanto previsto a livello normativo. Si sofferma, quindi, sulle osservazioni, tra le quali segnala, in particolare: l'opportunità di limitare al massimo i margini di interpretazione delle disposizioni relative alla tipologia delle informazioni, di carattere generale e di carattere specifico del singolo rapporto di lavoro; l'opportunità di esplicitare il perimetro applicativo degli obblighi informativi, laddove lo schema di decreto sembra distinguere tra datori di lavoro e committenti; l'opportunità di realizzare un miglior coordinamento tra le disposizioni riguardanti gli obblighi informativi in caso di ricorso al lavoro agile con quanto previsto dal Protocollo nazionale sottoscritto il 7 dicembre 2021; l'opportu-

nità di tenere presente il progresso normativo in materia di lavoro su piattaforme digitali rappresentato dalla proposta di direttiva COM(2021)762, attualmente all'esame della Commissione, per evitare, anche in questo caso, asimmetrie applicative; l'opportunità di prevedere contenuti delle comunicazioni che tengano conto della diversità di prestazioni lavorative, ad esempio, nei casi in cui non è possibile predeterminare l'orario di lavoro. Inoltre, sottolinea la necessità di allineare la disciplina del regime probatorio prevista dallo schema di decreto con quella prevista dalla direttiva, per evitare che l'inversione dell'onere della prova a carico del datore di lavoro si produca automaticamente alla presentazione del ricorso da parte del lavoratore, realizzando una fattispecie che non trova riscontro né nell'ordinamento europeo né in quello nazionale. Infine, richiama l'attenzione dei colleghi sulle osservazioni riguardante il settore dell'edilizia, che hanno lo scopo di contribuire, attraverso una maggiore e più corretta informazione, al contenimento degli incidenti nei cantieri.

La sottosegretaria Rossella ACCOTO, ringraziando il relatore, assicura che il Governo approfondirà gli spunti di riflessione offerti dalla Commissione e li terrà ben presenti nella stesura definitiva del decreto legislativo.

Nessun altro chiedendo di intervenire, la Commissione approva la proposta di parere del relatore (*vedi allegato 1*).

Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE.

Atto n. 378.

(Seguito dell'esame, ai sensi dell'articolo 143, comma 4, del Regolamento, e conclusione —

Parere favorevole con condizioni e osservazioni).

La Commissione prosegue l'esame dello schema, rinviato nella seduta dell'11 maggio 2022.

Romina MURA, *presidente*, chiede alla relatrice, on. Gribaudo, se abbia una proposta di parere.

Chiara GRIBAUDO (PD), *relatrice*, illustra la sua proposta di parere favorevole, soffermandosi, in particolare, sulle condizioni, che riguardano l'estensione della disciplina al settore del pubblico impiego, la previsione di disposizioni che tengano conto della condizione del genitore affidatario nonché il rinvio alla contrattazione collettiva per quanto riguarda il computo dei riposi. Quanto alle osservazioni, sottolinea, in particolare, la necessità di rendere effettiva l'equiparazione tra uomini e donne sia in ambito familiare sia in ambito lavorativo, attraverso l'aumento del periodo di congedo di paternità, l'aumento dell'ammontare dell'indennità del congedo parentale, l'estensione della sua fruibilità fino ai sedici anni del figlio. Inoltre, richiama l'attenzione dei colleghi sull'opportunità di eliminare gli ostacoli alla fruizione effettiva dei diritti in esame, anche attraverso la previsione di sanzioni mirate a carico dei datori di lavoro e la promozione della diffusione della conoscenza di tali diritti tra i lavoratori e le lavoratrici.

Nessuno chiedendo di intervenire, la Commissione approva la proposta di parere della relatrice (*vedi allegato 2*).

La seduta termina alle 16.50.

ALLEGATO 1

Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea. Atto n. 377.

PARERE APPROVATO

La XI Commissione,

esaminato lo schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea (atto n. 377);

considerato che lo schema di decreto legislativo è stato adottato in attuazione della delega conferita dalla legge n. 53 del 2021 (legge di delegazione europea 2019-2020);

preso atto che la direttiva a cui lo schema dà attuazione introduce modifiche migliorative nei seguenti ambiti: l'accesso dei lavoratori alle informazioni concernenti le loro condizioni di lavoro; le condizioni di lavoro, con particolare riferimento ai lavori nuovi e non *standard*; la salvaguardia dell'adattabilità e dell'innovazione del mercato del lavoro; il rafforzamento delle misure di tutela delle condizioni di lavoro; la trasparenza del mercato del lavoro; la limitazione degli oneri amministrativi a carico delle imprese;

rilevato che lo schema di decreto legislativo novella il decreto legislativo n. 152 del 1997 e ne estende il campo di applicazione ai lavoratori impiegati con tipologie contrattuali non *standard*;

apprezzate, all'articolo 1, la dettagliata elencazione delle tipologie contrattuali a cui si applica la disciplina e l'altrettanto dettagliata elencazione di quelle a cui non si applica, che appaiono restringere fortemente i margini di discrezionalità interpretativa, garantendo una tassativa applicazione della disciplina;

tenuto conto che, come si legge nella relazione introduttiva, la norma riflette sia

l'evoluzione normativa sia la necessità di rendere noto al lavoratore quale sia la corretta imputazione del rapporto di lavoro nelle ipotesi in cui esso sia dipendente non soltanto dal datore di lavoro che lo ha formalmente assunto, ma anche delle altre parti datoriali che, in qualche modo, traggono vantaggio dalla sua prestazione;

considerato l'altrettanto dettagliato novero di informazioni, recato dall'articolo 4, che il datore di lavoro è tenuto a comunicare ai lavoratori, tra le quali rientrano anche quelle da fornire nelle ipotesi in cui le modalità decisionali di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi automatizzati di decisione o di monitoraggio;

osservato che lo scopo di tali disposizioni è di ridurre le asimmetrie informative, qualora i committenti o i datori di lavoro utilizzino sistemi algoritmici per coordinare, gestire e monitorare il rapporto di lavoro;

ricordato che l'esigenza di garantire trasparenza su tali aspetti è stata sottolineata in più sedi dalla XI Commissione, ad esempio nel documento conclusivo dell'indagine conoscitiva sui lavoratori che svolgono attività di creazione di contenuti digitali (Doc. XVII, n. 12), approvato il 9 marzo 2022, e, da ultimo, in occasione dell'esame della proposta di direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali (COM(2021)762), attualmente in corso di svolgimento;

apprezzate le disposizioni del Capo III, in materia di prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro, che, recependo le norme della direttiva (UE) 2019/

1152, riconoscono una serie di nuovi diritti materiali finalizzati a offrire una più ampia tutela in materia di condizioni di lavoro a tutti i lavoratori e, in particolare, a quelli con posti di lavoro non *standard*;

considerate, in tale ambito, le disposizioni recate dall'articolo 7, che riguarda il periodo di prova, dall'articolo 9, che impone al datore di lavoro di garantire un livello minimo di prevedibilità ai lavoratori il cui rapporto di lavoro, subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa, si svolga secondo modalità in tutto o in gran parte imprevedibili, nonché dall'articolo 11, che dispone che la formazione che il datore di lavoro è tenuto a erogare, sulla base di disposizioni legislative o contrattuali, è gratuita e va considerata orario di lavoro;

tenuto conto delle disposizioni recate dal Capo IV, che tutelano i lavoratori da ritorsioni e trattamenti pregiudizievoli e disciplinano le modalità di risoluzione delle controversie;

ritenuta – in via generale e in modo adeguato a quanto previsto dall'articolo 21, comma 4, della direttiva in ordine alla « effettiva partecipazione delle parti sociali » nel processo di relativa implementazione – la necessità di dare un contenuto reale ed effettivo al dialogo sociale, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi e tenendo conto dei modelli negoziali operanti nei diversi comparti produttivi,

esprime

PARERE FAVOREVOLE

con le seguenti osservazioni:

a) valuti il Governo l'opportunità di meglio differenziare, nell'articolo 3 dello schema, le caratteristiche della comunicazione relativa agli elementi propri di ciascun rapporto di lavoro e i connotati della comunicazione avente a oggetto le norme di carattere generale;

b) valuti il Governo l'opportunità di ridefinire quanto previsto dall'articolo 4,

comma 1, lettera *a)*, capoverso Articolo 1, comma 1, lettera *f)*, laddove si chiede che tra le informazioni da dare al lavoratore vi sia, in caso di rapporti a termine, « la durata dello stesso », tenendo conto che il testo della direttiva prevede (all'articolo 4, comma 2, lettera *e)* che sia comunicata « la durata prevista »;

c) valuti il Governo l'opportunità di meglio coordinare in una disciplina unitaria, e al fine di evitare difformità ed incertezze applicative, quanto previsto dal novellato articolo 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, con le altre previsioni legislative in materia di informazioni obbligatorie da inserire nei contratti individuali quali, a esempio, gli articoli 5, 15, 19, comma 4, 33, comma 3, e articolo 42 del decreto legislativo 81 del 2015;

d) valuti il Governo l'opportunità di integrare quanto disposto all'articolo 4, comma 1, lettera *a)*, capoverso Articolo 1, comma 1, lettera *b)*, in materia di luogo di lavoro con quanto previsto in materia di lavoro agile dal Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile sottoscritto il 7 dicembre 2021;

e) valuti il Governo la migliore definizione della disciplina relativa agli ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (articolo 4, comma 1, lettera *b)*, dello schema di decreto) tenendo conto che la medesima materia è oggetto di una diversa e più completa proposta di direttiva (direttiva (UE) 2021/762) relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, anche a motivo della previa necessaria valutazione dello *status* di lavoratore subordinato in conformità all'ottavo *considerando* della direttiva (UE) 2019/1152. Consideri il Governo altresì l'opportunità di:

i. meglio chiarire il perimetro applicativo delle disposizioni contenute, rispettivamente, dall'articolo 1 del decreto legislativo n. 152 del 1997, come novellato dall'articolo 4, comma 1, lettera *a)*, dello schema, relativo alle informazioni generali sul rapporto di lavoro, e dall'articolo 1-*bis*,

introdotto nel medesimo decreto legislativo n. 152 del 1997 dall'articolo 4, comma 1, lettera *b*), dello schema;

ii. introdurre, alla lettera *e*) del comma 2 dell'articolo 1-*bis* del decreto legislativo n. 152 del 1997, come novellato dall'articolo 4, comma 1, lettera *b*), dello schema, la figura di contatto diretto, designata dalla piattaforma, quale soggetto specifico abilitato a gestire le relazioni inerenti le decisioni prese mediante piattaforma;

iii. integrare l'articolo 1-*bis*, comma 6, del novellato decreto legislativo 152 del 1997 assicurando l'effettività di quanto disposto dalla contrattazione collettiva per quanto concerne l'impiego di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati nonché di disciplinare le comunicazioni in materia di « *data set* », in base ai quali è impostato il sistema di automazione utilizzato, ai fini della conoscibilità del funzionamento;

f) valuti il Governo, all'articolo 4, comma 1, lettera *b*), dello schema di precisare che l'obbligo ivi previsto non si intende applicabile alle informazioni identificate dal datore di lavoro o committente come segreti industriali, segreti commerciali, *know-how* e comunque a tutti quei beni rientranti nella tutela di cui al decreto legislativo 10 febbraio 2005 n. 30, al fine di assicurare la tutela degli operatori e anche dei lavoratori;

g) valuti il Governo l'opportunità di avvalersi, all'articolo 4, comma 1, lettera *c*), della facoltà riservata agli Stati membri dall'articolo 7, comma 4, della direttiva (UE) 2019/1152 di semplificare notevolmente l'obbligo di fornire informazioni supplementari per i lavoratori in missione in un altro Stato membro o in un paese terzo, « se la durata di ciascun periodo di lavoro al di fuori dello Stato membro in cui il lavoratore lavora abitualmente è uguale o inferiore a quattro settimane »;

h) valuti il Governo l'opportunità di salvaguardare il dialogo sociale e le previsioni della contrattazione collettiva, in atto e future, in relazione a quanto previsto, dall'articolo 7, comma 3, in tema di periodo di prova;

i) valuti il Governo l'opportunità di salvaguardare il dialogo sociale e le previsioni della contrattazione collettiva in relazione a quanto previsto dall'articolo 9 in materia di orario di lavoro, tenendo conto che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa *ex* articolo 409, comma 1, n. 3, del codice di procedura civile sono rapporti di lavoro autonomo e pertanto possono non prevedere quantità di ore minime retribuite garantite;

j) valuti il Governo l'opportunità di meglio valutare la corrispondenza dell'articolo 9 – che riguarda il rapporto di lavoro di cui « non sia predeterminato l'orario e la sua collocazione temporale » – all'articolo 10 della direttiva, che fa invece riferimento al caso in cui « l'organizzazione del lavoro di un lavoratore sia interamente o in gran parte imprevedibile », tenendo conto della specifica e differenziata disciplina sull'orario di lavoro – si pensi al personale dirigenziale –, come dettata anche dalla contrattazione collettiva;

k) valuti il Governo l'opportunità di rivalutare quanto previsto dall'articolo 10, soprattutto per quanto riguarda la possibilità di discipline semplificate per le medie, piccole e micro imprese;

l) valuti il Governo l'opportunità di rivalutare, in tema di disciplina del cosiddetto « diritto di precedenza », di cui all'articolo 10 dello schema di decreto, la coerenza con le previsioni della direttiva al fine di evitare il rischio di eccesso di delega e comunque meglio valutare la ragionevolezza di un termine più breve entro il quale manifestare la volontà di essere assunti a tempo indeterminato nonché la previsione di termini e sanzioni in capo al datore di lavoro anche per vicende per le quali la direttiva, al comma 2 dell'articolo 12, non sembra prevederle;

m) valuti il Governo l'opportunità di ridefinire i termini di cui agli articoli 12 e 13, al fine di assicurare che strumenti di rapida risoluzione delle controversie siano avviati entro un termine massimo dal dedotto evento lesivo, tenendo conto delle disposizioni poste sia dall'articolo 13, che

dà attuazione all'articolo 17 della direttiva, nonché dal successivo articolo 14, che dispone in materia di protezione contro il licenziamento e onere della prova;

n) valuti il Governo l'opportunità di modificare la formulazione dell'articolo 14, comma 3, dello schema in ordine al regime probatorio, in modo da renderlo più aderente a quanto previsto dall'articolo 18, comma 3, della direttiva;

o) valuti il Governo, con riferimento a specifici e particolari contesti produttivi, quale quello edilizio, l'opportunità di introdurre nell'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo n. 152 del 1997, così come modificato dallo schema di decreto, l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare

l'identità dell'impresa controllante e, in caso di appalto, l'identità dell'appaltante e i contratti collettivi da questo applicati;

p) valuti il Governo l'opportunità di introdurre nell'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 152 del 1997, così come novellato dallo schema di decreto, l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare la Cassa edile territoriale a cui è iscritto il prestatore di lavoro;

q) valuti il Governo l'opportunità di inserire, nell'ambito della fattispecie di illecito amministrativo pecuniario, introdotta all'articolo 13, la clausola di salvaguardia: « salvo che il fatto costituisca reato ».

ALLEGATO 2

Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE. Atto n. 378.

PARERE APPROVATO

La XI Commissione,

esaminato lo schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE (atto n. 378);

considerato che lo schema di decreto legislativo è stato adottato in attuazione della delega conferita dall'articolo 1 e dall'allegato A, n. 27, della legge n. 53 del 2021 (legge di delegazione europea 2019-2020);

ricordato che la XI Commissione si è molto impegnata sulla necessità di garantire maggiore equilibrio tra vita familiare e vita professionale e nella ripartizione della responsabilità familiare tra lavoratrice e lavoratore, sia nella passata legislatura sia in quella in corso, dimostrando una particolare unità di intenti, che ha favorito il raggiungimento di risultati significativi, tra i quali, nella legislatura in corso, la legge n. 162 del 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;

preso atto che l'articolo 2 dello schema di decreto prevede l'astensione obbligatoria dal lavoro del padre lavoratore, dai due mesi precedenti al parto ai cinque mesi successivi, per un periodo di dieci giorni, confermando quanto già previsto dalla legge di bilancio per il 2022, che ha reso strutturale una disciplina sperimentalmente introdotta dall'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge n. 92 del 2012, più volte prorogata ma mai attuata nel pubblico impiego;

sottolineato che il periodo di congedo obbligatorio è retribuito con un'indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione, è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie, ed è considerato, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa;

osservato che, sulla base della disciplina introdotta dallo schema di decreto, il congedo di paternità obbligatorio risulta esteso anche al pubblico impiego, settore nel quale, a normativa vigente, tale applicazione è prevista solo in via programmatica, in quanto demandata all'adozione di successivi atti di recepimento, che non risultano essere stati adottati;

apprezzate, all'articolo 2 dello schema di decreto, le modifiche introdotte alla disciplina vigente riguardante il congedo parentale, tra le quali si segnalano, in particolare: l'aumento della durata in caso di famiglie monoparentali; la previsione di un ulteriore periodo di congedo, della durata complessiva di tre mesi, con un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, usufruibile dai genitori in alternativa tra loro; l'estensione da sei anni a dodici anni di età del bambino della possibilità di usufruire del congedo parentale con percezione dell'indennità del 30 per cento della retribuzione per la generalità di lavoratori e lavoratrici e da otto anni a dodici anni per lavoratori e lavoratrici con reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (TM); il superamento dell'alternatività del godimento del diritto nei primi sei mesi, coperti

da indennità; l'introduzione della previsione di un'indennità a copertura dei successivi tre mesi di congedo, da usufruire in alternativa tra i genitori, aumentando, di fatto, da sei a nove il numero dei mesi coperti dall'indennità;

rilevato che l'articolo 3 introduce il divieto di discriminazione di lavoratori e lavoratrici per ragioni legate alla fruizione dei benefici connessi al proprio stato di disabilità o a quello di coloro a cui prestano assistenza;

considerato che il medesimo articolo 3 reca modifiche alla disciplina del permesso mensile retribuito per l'assistenza di persone con disabilità grave, tra le quali si segnalano: l'estensione della platea dei beneficiari alla parte dell'unione civile e alla persona convivente di fatto e la possibilità che i permessi siano fruiti, con riferimento alla stessa persona assistita, da più soggetti aventi diritto, fermo restando il limite complessivo di tre giorni al mese; per i lavoratori e lavoratrici che usufruiscono dei permessi per assistere disabili, il diritto di priorità nelle richieste di esecuzione del lavoro in modalità agile, con riferimento ai casi in cui il datore di lavoro, pubblico o privato, stipuli accordi individuali per l'applicazione di tale istituto;

preso atto che l'articolo 4 aumenta da sei a nove mesi il periodo di congedo parentale complessivo coperto da indennità per lavoratori e lavoratrici iscritti/e alla gestione separata dell'INPS, di cui tre mesi per ciascuno dei genitori (per un totale di sei mesi) e tre mesi trasferibili tra i genitori; estende dai primi tre anni di vita ai primi dodici anni di vita del figlio il periodo entro il quale usufruire del congedo parentale; estende il diritto di priorità di accoglimento delle richieste di esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile a quelle formulate da genitori con figli fino a dodici anni, in aumento rispetto ai tre anni attualmente previsti, nonché a quelle di lavoratori e lavoratrici con responsabilità di cura (*caregivers*);

considerate le modifiche introdotte dall'articolo 5 alla disciplina riguardante la

trasformazione del rapporto di lavoro, che prevedono, in particolare, l'estensione alla parte dell'unione civile e alla persona convivente di fatto che assistano familiari affetti da gravi patologie oncologiche della priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, attualmente prevista per il coniuge lavoratore; il divieto di discriminazione per coloro che richiedono la trasformazione del contratto e la nullità di qualunque misura adottata in violazione del divieto;

sottolineata l'opportunità di fare salve le condizioni più favorevoli eventualmente previste dalla contrattazione collettiva,

esprime

PARERE FAVOREVOLE

con le seguenti condizioni:

1. sia chiarito che il regime descritto nel decreto legislativo emanando è applicabile anche al pubblico impiego, anche per evitare contenzioso da discriminazione;

2. all'articolo 2, comma 1, sia sostituita la lettera *h*) con la seguente: *h*) all'articolo 32, comma 1, la lettera *c*) è sostituita dalla seguente: « *c*) per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-*quater* del codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio. In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato. A tal fine copia del provvedimento di affidamento è trasmessa, a cura del pubblico ministero, all'INPS »;

3. all'articolo 2, comma 1, lettera *i*), n. 4, si chiarisca che, ai fini del computo dei riposi, il congedo si considera orario di lavoro e di aggiungere, in fine, le seguenti parole: « salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva »;

e con le seguenti osservazioni:

a) valuti il Governo la possibilità di reperire le risorse necessarie a consentire l'aumento del periodo di congedo di paternità e di estenderne la possibile fruizione

all'interno di un periodo fino a due anni di vita del figlio, per rendere tale strumento realmente incisivo e maggiormente adeguato allo scopo di promuovere la condivisione della responsabilità genitoriale, favorendo, al contempo, un cambio di prospettiva culturale che consenta l'effettiva equiparazione tra uomini e donne sia in ambito familiare sia in ambito lavorativo;

b) valuti il Governo la necessità di estendere contestualmente e rendere pienamente operativa la norma anche nel pubblico impiego, altrimenti fonte di contenzioso per discriminazione;

c) valuti il Governo l'opportunità, all'articolo 2, comma 1, lettera c), capoverso Articolo 27-bis, comma 6, di introdurre, alla fine del primo periodo, le seguenti parole: fatte salve le condizioni di miglior favore contenute in atti negoziali o in accordi di livello nazionale o aziendale;

d) valuti il Governo l'opportunità di reperire le risorse necessarie per consentire un graduale ma rapido aumento dell'indennità corrisposta nel periodo di congedo parentale, almeno in linea con quanto già previsto per i congedi COVID, allo scopo di incentivare il ricorso a tale istituto, sostenendo anche per tale via il processo di riduzione del *gap* salariale e di condivisione delle responsabilità genitoriali e di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa;

e) valuti il Governo l'opportunità di modificare all'articolo 34 comma 1, come modificato dall'articolo 2, le parole « dodici anni » con le parole « sedici anni », in modo da consentire la fruizione dei congedi parentali in un periodo di tempo più esteso che arrivi a comprendere la difficile fase

adolescenziale dei figli, resa ancora maggiormente problematica dalle restrizioni della pandemia;

f) valuti il Governo di aggiungere, dopo il terzo periodo dell'articolo 2, comma 1, lettera i), n. 1, il seguente periodo: « Qualora sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-*quater* del codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore, a quest'ultimo spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale. »;

g) valuti il Governo l'opportunità di introdurre la sanzione accessoria dell'impossibilità di ottenere la certificazione di genere per le aziende che ostacolano l'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro e le altre agevolazioni previste dalla normativa vigente;

h) valuti il Governo l'opportunità di introdurre nello schema di decreto la previsione di interventi per migliorare la conoscibilità della normativa e degli strumenti di sostegno della maternità, della genitorialità e delle attività di cura, al fine di agevolare l'esercizio dei relativi diritti e l'accesso ai servizi di interesse da parte dei cittadini, per esempio, disponendo che l'INPS, nell'ambito dei progetti di sviluppo dei propri sistemi informatici, attivi specifici servizi digitali per l'informazione e l'accesso personalizzato ai congedi e ai permessi disponibili per i lavoratori e lavoratrici con responsabilità di cura;

i) valuti il Governo l'opportunità di prevedere misure atte a favorire i lavoratori con figli o lavoratori prestatori di assistenza l'accesso a modalità di lavoro flessibile.