

XI COMMISSIONE PERMANENTE

(Lavoro pubblico e privato)

S O M M A R I O

SEDE REFERENTE:

Modifiche all'articolo 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, in materia di rapporto sulla situazione del personale. 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 (*Seguito dell'esame e rinvio – Adozione del testo base*) 113

ALLEGATO (*Testo unificato adottato dalla Commissione come testo base*) 117

Disposizioni in materia di società cooperative, appalto, somministrazione di lavoro e distacco di lavoratori. C. 1423 Costanzo e C. 2604 Ascari (*Seguito dell'esame e rinvio – Adozione del testo base*) 115

AUDIZIONI INFORMALI:

Audizione nell'ambito della discussione congiunta delle risoluzioni 7-00495 Serracchiani e 7-00512 Zangrillo, concernenti i sistemi di protezione sociale per i lavoratori.

Audizione di rappresentanti di Confartigianato, CNA e Casartigiani 116

Audizione di rappresentanti di Assolavoro e Assosomm 116

Audizione di rappresentanti di Alleanza delle cooperative italiane 116

UFFICIO DI PRESIDENZA INTEGRATO DAI RAPPRESENTANTI DEI GRUPPI 116

SEDE REFERENTE

Mercoledì 4 novembre 2020. — Presidenza della presidente Debora SERRACCHIANI. — Interviene il sottosegretario di Stato per il lavoro e le politiche sociali, Stanislao Di Piazza.

La seduta comincia alle 9.05.

Modifiche all'articolo 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, in materia di rapporto sulla situazione del personale.

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.

(Seguito dell'esame e rinvio – Adozione del testo base).

La Commissione prosegue l'esame del provvedimento, rinviato nella seduta del 4 marzo 2020.

Debora SERRACCHIANI, *presidente*, avverte che la Commissione riprende l'esame in sede referente delle abbinate proposte di legge 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, rinviato nella seduta del 4 marzo 2020.

Ricorda che in tale seduta la Commissione ha nominato un Comitato ristretto, che ha concluso i suoi lavori lo scorso 28 ottobre.

Invita quindi la relatrice, onorevole Gribaudo, a illustrare le risultanze del lavoro del Comitato ristretto e a formulare la sua proposta in ordine alla prosecuzione dell'esame delle proposte di legge, alla luce del fatto che, anche a seguito della nuova articolazione sperimentale dei lavori dell'Assemblea, adottata a seguito della riunione della Conferenza dei Presidenti di gruppo dello scorso 29 ottobre, le proposte di legge in esame non risultano iscritte nel calendario dell'assemblea per il mese di novembre.

Chiara GRIBAUDO (PD), *relatrice*, ringrazia i gruppi parlamentari che, attraverso i loro rappresentanti, hanno attivamente contribuito alla conclusione del lavoro del Comitato ristretto, che ha prodotto una proposta di testo unificato frutto della sintesi delle diverse posizioni di partenza. Ritiene particolarmente significativo riprendere i lavori nella giornata odierna, che la Commissione europea ha individuato come « *equal pay day* », per segnare il momento in cui le lavoratrici europee cominciano a lavorare senza remunerazione, a differenza dei colleghi uomini. Il testo elaborato dal Comitato ristretto si propone di contribuire al superamento di tale situazione e di aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, partendo dalla modifica dell'articolo 46 del Codice delle pari opportunità, per garantire l'acquisizione dei dati e la trasparenza necessaria a verificare dove si annidano le discriminazioni salariali e quali ne sono le cause. Gli ulteriori punti qualificanti del testo unificato sono, a suo giudizio, l'abbassamento della soglia di addetti su cui è parametrato l'obbligo di inviare il rapporto sulle retribuzioni corrisposte, in modo da coinvolgere un maggior numero di imprese, l'introduzione di un criterio di premialità, per spingere i datori di lavoro alla fornitura dei dati, l'estensione dell'applicazione della cosiddetta « legge Golfo-Mosca » sulla

parità di genere negli organi di direzione delle aziende anche alle società pubbliche. Si augura, infine, che il lavoro che la Commissione si accinge a compiere sia di stimolo per una riflessione sull'opportunità di impiegare una parte delle risorse del *Recovery Fund* per iniziative che permettano il superamento delle differenze di genere nel mercato del lavoro e aumentino la quota del lavoro femminile. Per tali motivi, propone alla Commissione di adottare il testo unificato elaborato dal Comitato ristretto quale testo base per la prosecuzione dell'esame delle proposte di legge.

Anna Lisa BARONI (FI) ringrazia la relatrice per il lavoro di sintesi che ha permesso l'elaborazione di un testo in cui tutti i gruppi politici possono riconoscersi. Dà atto, in particolare, all'onorevole Gribaudo di avere rinunciato alla previsione di sanzioni penali in caso di inottemperanza degli obblighi di comunicazione, a favore di un meccanismo di premialità, proposto dalla sua parte politica, che appare più funzionale al raggiungimento degli obiettivi. Ritiene, inoltre, particolarmente importante l'ampliamento dell'ambito di applicazione della cosiddetta « legge Golfo-Mosca », in quanto, sulla base della sua esperienza nelle istituzioni della Regione Lombardia, ne ha constatato l'efficacia, nonostante il suo scetticismo iniziale.

Tiziana CIPRINI (M5S) si associa ai ringraziamenti alla relatrice, per il suo lavoro di sintesi delle diverse posizioni di partenza. Sottolinea la sintonia tra maggioranza e opposizione che ha caratterizzato il lavoro del Comitato ristretto e che dimostra, ancora una volta, la validità delle parole del Presidente della Repubblica, che non si stanca di invocare la collaborazione tra le forze politiche per il superamento degli ostacoli più difficili. Auspica, quindi, la rapida approvazione del provvedimento, per dare un segnale importante della volontà della politica di colmare gli inaccettabili divari tra lavoratrici e lavoratori, attraverso la promozione di comportamenti virtuosi anziché con l'aumento degli oneri burocratici a carico delle imprese.

Carmela BUCALO (FDI) ringrazia la relatrice per l'importante lavoro svolto e auspica una rapida approvazione del provvedimento, che può rappresentare un importante passo in avanti verso la parità tra uomini e donne nel mercato del lavoro.

Elena MURELLI (LEGA) ringrazia la relatrice e le colleghe del Comitato ristretto per aver accolto e approfondito proficuamente le diverse proposte all'esame, anche sulla base degli importanti spunti forniti dalle audizioni svolte dalla Commissione. Con riguardo al testo unificato elaborato, ritiene di particolare importanza la valorizzazione del ruolo delle consigliere e dei consiglieri regionali di parità e il monitoraggio dell'attività da loro svolta attraverso la previsione di una relazione periodica al Parlamento. Condivide la scelta di introdurre un meccanismo di premialità, che può garantire il raggiungimento degli obiettivi meglio di sanzioni di carattere penale. Infine, ricorda che anche la sua proposta di legge n. 1818, attualmente all'esame della Commissione, si prefigge il medesimo obiettivo di promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e il superamento dei divari di genere, attraverso la conciliazione delle esigenze lavorative con quelle familiari.

Nessun altro chiedendo di intervenire, la Commissione delibera di adottare la proposta di testo unificato elaborata dal Comitato ristretto quale testo base per il prosieguo dell'esame (*vedi allegato*).

Debora SERRACCHIANI, *presidente*, avverte che, a seguito dell'adozione della proposta di testo unificato quale testo base per il prosieguo dell'esame, nell'odierna riunione dell'Ufficio di presidenza, integrato dai rappresentanti dei gruppi, sarà individuato un termine per la presentazione delle proposte emendative.

Quindi, nessun altro chiedendo di intervenire, rinvia il seguito dell'esame ad altra seduta.

Disposizioni in materia di società cooperative, appalto, somministrazione di lavoro e distacco di lavoratori.

C. 1423 Costanzo e C. 2604 Ascari.

(*Seguito dell'esame e rinvio – Adozione del testo base*).

La Commissione prosegue l'esame del provvedimento, rinviato nella seduta del 14 ottobre 2020.

Debora SERRACCHIANI, *presidente*, avverte che la Commissione riprende l'esame in sede referente della proposta di legge n. 1423 Costanzo, recante disposizioni in materia di società cooperative, appalto, somministrazione di lavoro e distacco di lavoratori, rinviato nella seduta del 14 ottobre 2020, nel corso della quale la Commissione ha deliberato l'abbinamento della proposta di legge C. 2604 Ascari.

Invita, quindi, la relatrice, onorevole Segneri, a illustrare il contenuto di tale proposta di legge e, al termine, di formulare una proposta in ordine alla prosecuzione dell'esame, essendosi concluso il previsto ciclo di audizioni.

Enrica SEGNERI (M5S), *relatrice*, illustrando per sommi capi il contenuto della proposta di legge C. 2604 Ascari, rileva che l'articolo 1 vieta l'interposizione illecita di manodopera, la cui definizione è recata dalla norma medesima. Sulla base dell'articolo 2, nei casi di appalto in situazione di dipendenza economica dell'appaltatore nei confronti del committente, entrambi tali soggetti sono obbligati solidalmente al riconoscimento, nei riguardi dei lavoratori dipendenti dall'appaltatore, di un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dal committente.

L'articolo 3 reca disposizioni per la tutela dei lavoratori in caso di successione nell'appalto. L'articolo 4 modifica la disciplina sanzionatoria applicabile ai casi di somministrazione irregolare di lavoratori. L'articolo 5, infine, dispone l'applicazione ai soci lavoratori di cooperative anche del-

l'articolo 18 dello statuto dei lavoratori ed abroga le previsioni in base alle quali il rapporto di lavoro si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati nel rispetto delle previsioni statutarie e in conformità con gli articoli 2526 e 2527 del codice civile e le controversie tra socio e cooperativa relative alla prestazione mutualistica sono demandate al tribunale ordinario. Tale ultimo articolo, in particolare, reca un contenuto analogo a quello dell'articolo 4 della proposta n. 1423 Costanzo.

In conclusione, tenendo conto della maggiore organicità e ampiezza della proposta di legge C. 1423 Costanzo, propone che la Commissione adotti tale proposta di legge quale testo base per il prosieguo dell'esame.

Antonio VISCOMI (PD) concorda con la proposta della relatrice, in quanto la proposta di legge C. 1423 Costanzo ha una portata normativa e un ambito di applicazione più ampi e generali.

Nessun altro chiedendo di intervenire, la Commissione delibera di adottare la proposta di legge C. 1423 Costanzo quale testo base per il prosieguo dell'esame.

Debora SERRACCHIANI, *presidente*, poiché nessun altro chiede di intervenire, rinvia all'Ufficio di presidenza, integrato dai rappresentanti dei gruppi, convocato nella giornata odierna, la fissazione del termine di presentazione delle proposte emendative.

Rinvia, quindi, il seguito dell'esame ad altra seduta.

La seduta termina alle 9.20.

AUDIZIONI INFORMALI

Mercoledì 4 novembre 2020.

Audizione nell'ambito della discussione congiunta delle risoluzioni 7-00495 Serracchiani e 7-00512 Zangrillo, concernenti i sistemi di protezione sociale per i lavoratori.

Audizione di rappresentanti di Confartigianato, CNA e Casartigiani.

L'audizione informale è stata svolta dalle 14.05 alle 14.40.

Audizione di rappresentanti di Assolavoro e Assosomm.

L'audizione informale è stata svolta dalle 14.45 alle 15.

Audizione di rappresentanti di Alleanza delle cooperative italiane.

L'audizione informale è stata svolta dalle 15.05 alle 15.20.

UFFICIO DI PRESIDENZA INTEGRATO DAI RAPPRESENTANTI DEI GRUPPI

Mercoledì 4 novembre 2020.

L'ufficio di presidenza si è riunito dalle 15.25 alle 15.35.

ALLEGATO

Modifiche all'articolo 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, in materia di rapporto sulla situazione del personale (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).

**TESTO UNIFICATO ADOTTATO DALLA
COMMISSIONE COME TESTO BASE**

Art. 1.

(Modifica all'articolo 20 del codice delle pari opportunità)

1. All'articolo 20 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, il comma 1 è sostituito dal seguente:

« 1. La consigliera o il consigliere nazionale di parità, anche sulla base del rapporto di cui all'articolo 15, comma 7, nonché delle indicazioni fornite dal Comitato nazionale di parità, presenta al Parlamento, ogni due anni, una relazione contenente i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del presente decreto. ».

Art. 2.

(Modifiche all'articolo 25 del codice delle pari opportunità)

1. All'articolo 25 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 2, dopo le parole: « o un comportamento », sono inserite le seguenti: « , compresi quelli di natura organizzativa e oraria, »;

b) il comma 2-bis è sostituito dal seguente:

« 2-bis. Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento o

modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;

b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;

c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera. ».

Art. 3.

(Modifiche all'articolo 46 del codice delle pari opportunità)

1. All'articolo 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, le parole « oltre cento dipendenti » sono sostituite dalle seguenti: « oltre cinquanta dipendenti » e la parola « almeno » è soppressa;

b) il comma 2 è sostituito dal seguente: « 2. Il rapporto di cui al comma 1 è redatto in modalità esclusivamente telematica, attraverso la compilazione di un modello pubblicato nel sito *internet* istitu-

zionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali. La consigliera e il consigliere regionale di parità, che accedono attraverso identificativo univoco ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende aventi sede legale nel territorio di competenza, elaborano i relativi risultati trasmettendoli alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri e al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali pubblica, in un'apposita sezione del proprio sito *internet* istituzionale, l'elenco delle aziende che hanno trasmesso il rapporto e l'elenco di quelle che non lo hanno trasmesso. »;

c) il comma 3 è sostituito dal seguente:

« 3. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto, definisce, ai fini della redazione del rapporto di cui al comma 1:

a) le indicazioni per la redazione del rapporto, comprendenti il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile, il numero degli eventuali lavoratori di sesso femminile e maschile assunti nel corso dell'anno, le differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato, anche con riferimento alla distribuzione fra i lavoratori dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale, l'importo della retribuzione complessiva corrisposta, delle componenti accessorie del salario, delle indennità, anche collegate al risultato, dei *bonus* e di ogni altro beneficio in natura ovvero di qualsiasi altra erogazione che abbia eventualmente riconosciuto a ciascun lavoratore. I dati di cui al presente comma non devono indicare l'identità del lavoratore, del quale deve essere specificato solo il sesso. I medesimi dati, sempre specificando il sesso dei lavoratori, possono altresì essere raggruppati per aree omogenee;

b) le modalità di accesso al rapporto da parte dei dipendenti e delle rappresentanze sindacali dell'azienda interessata, nel rispetto della tutela dei dati personali, al fine di usufruire della tutela giudiziaria ai sensi del presente decreto;

c) i parametri minimi di rispetto delle pari opportunità, con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

d) la certificazione di pari opportunità di lavoro da attribuire alle aziende che rispettano i parametri minimi di cui alla lettera c);

e) le modalità di rilascio della certificazione di pari opportunità di lavoro, tenendo conto dell'attività di controllo e verifica svolta dalle rappresentanze sindacali aziendali e dalle consigliere e dai consiglieri territoriali e regionali di parità ai sensi del comma 2, nonché le forme di pubblicità di tale certificazione. ».

d) al comma 4, le parole « nei casi più gravi può essere disposta » sono sostituite dalle seguenti: « qualora l'inottemperanza si protragga per oltre dodici mesi, è disposta »;

e) dopo il comma 4, è aggiunto il seguente:

« 4-bis. L'Ispettorato nazionale del lavoro, nell'ambito delle sue attività, verifica la veridicità dei rapporti di cui al comma 1. Nel caso di rapporto mendace si applicano le sanzioni di cui al comma 4. ».

Art. 4.

(Premialità di parità)

1. A decorrere dal 1° gennaio 2022, ai datori di lavoro privati in possesso della certificazione di pari opportunità di lavoro di cui all'articolo 46, comma 3, lettera d), del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006, come sostituita dall'articolo 3, comma 1, lettera c), della presente legge, è riconosciuto per ogni anno di validità della certificazione uno sgravio contributivo pari

all'1 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di 50 mila euro annui, riparametrato e applicato su base mensile.

2. Agli oneri derivanti dall'attuazione del comma 1, valutati in 30 milioni di euro a decorrere dall'anno 2022, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del Fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2020-2022, nell'ambito del programma « Fondi di riserva e speciali » della missione « Fondi da ripartire » dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2022, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Il Ministro dell'economia e delle

finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 5.

(Equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche)

1. Le disposizioni di cui al comma 1-ter dell'articolo 147-ter del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, si applicano anche alle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati.