

## XI COMMISSIONE PERMANENTE

### (Lavoro pubblico e privato)

#### S O M M A R I O

##### ATTI DELL'UNIONE EUROPEA:

Programma di lavoro della Commissione per il 2021 – Un'Unione vitale in un mondo fragile (COM(2020)690 final).

Relazione programmatica sulla partecipazione dell'Italia all'Unione europea nell'anno 2021 (Doc. LXXXVI, n. 4) (*Seguito esame congiunto e conclusione – Parere favorevole*) ..... 130  
*ALLEGATO 1 (Parere approvato)* ..... 139

##### SEDE CONSULTIVA:

Ratifica ed esecuzione della Convenzione n. 184 sulla sicurezza e la salute nell'agricoltura, adottata a Ginevra il 21 giugno 2001 dalla Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del lavoro nel corso della sua 89<sup>a</sup> sessione. C. 2666 CNEL (Parere alla III Commissione) (*Seguito esame e conclusione – Parere favorevole*) ..... 130  
*ALLEGATO 2 (Parere approvato)* ..... 141

##### SEDE REFERENTE:

Disposizioni in materia di lavoro agile e di lavoro a distanza. C. 2282 Gagliardi, C. 2417 Barzotti, C. 2667 Lucaselli, C. 2685 Vallascas, C. 2817 Serracchiani, C. 2908 Villani, C. 3027 Mura, C. 3150 Zangrillo (*Esame e rinvio*) ..... 131

##### INTERROGAZIONI:

5-01923 Costanzo: Tutela dei lavoratori della società Bennet Spa ..... 136  
*ALLEGATO 3 (Testo della risposta)* ..... 143  
 5-06012 Foti: Effetti dell'assenza alla visita per gli accertamenti sanitari di revisione sulle prestazioni economiche riconosciute per invalidità e disabilità ..... 136  
*ALLEGATO 4 (Testo della risposta)* ..... 144  
 5-06234 Barzotti: Tutela delle condizioni di lavoro dei « rider » anche rispetto all'utilizzo di applicazioni informatiche che determinano anomalie nei sistemi di prenotazione delle consegne ..... 136  
*ALLEGATO 5 (Testo della risposta)* ..... 146  
 5-06447 Caparvi: Interventi per la tutela dei lavoratori della società Indelfab Spa, ex JP Industries, in liquidazione ..... 137  
*ALLEGATO 6 (Testo della risposta)* ..... 148

UFFICIO DI PRESIDENZA INTEGRATO DAI RAPPRESENTANTI DEI GRUPPI ..... 137

##### AUDIZIONI INFORMALI:

Audizione del professor Sandro Mainardi, ordinario di diritto del lavoro presso l'Alma Mater Studiorum – Università di Bologna, e della professoressa Francesca Lecci, associata di *management* pubblico presso l'Università commerciale « Luigi Bocconi » di Milano, nell'ambito della discussione della risoluzione 7-00635 Viscomi, concernente la verifica dell'efficacia

degli interventi di politica attiva del lavoro e la definizione degli obiettivi generali in materia per le amministrazioni pubbliche .....	137
INDAGINE CONOSCITIVA:	
Sulle nuove disuguaglianze prodotte dalla pandemia nel mondo del lavoro.	
Audizione di rappresentanti dell'Istituto nazionale per la valutazione del sistema educativo di istruzione e di formazione (INVALSI) .....	137

**ATTI DELL'UNIONE EUROPEA**

*Mercoledì 28 luglio 2021. — Presidenza della presidente Romina MURA.*

**La seduta comincia alle 13.45.**

**Programma di lavoro della Commissione per il 2021 – Un'Unione vitale in un mondo fragile. (COM(2020)690 final).**

**Relazione programmatica sulla partecipazione dell'Italia all'Unione europea nell'anno 2021.**

(Doc. LXXXVI, n. 4).

*(Seguito esame congiunto e conclusione – Parere favorevole).*

La Commissione prosegue l'esame degli atti in titolo, rinviato nella seduta del 27 luglio 2021.

Romina MURA, *presidente*, avverte che, come stabilito dall'ufficio di presidenza, integrato dai rappresentanti dei gruppi, la Commissione esprimerà il parere di competenza nella seduta odierna.

Carla CANTONE (PD), *relatrice*, illustra la propria proposta di parere (*vedi allegato 1*).

Nessuno chiedendo di intervenire, la Commissione approva la proposta di parere della relatrice (*vedi allegato 1*).

**La seduta termina alle 13.55.**

**SEDE CONSULTIVA**

*Mercoledì 28 luglio 2021. — Presidenza della presidente Romina MURA.*

**La seduta comincia alle 13.55.**

**Ratifica ed esecuzione della Convenzione n. 184 sulla sicurezza e la salute nell'agricoltura, adottata a Ginevra il 21 giugno 2001 dalla Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del lavoro nel corso della sua 89<sup>a</sup> sessione.**

**C. 2666 CNEL.**

(Parere alla III Commissione).

*(Seguito esame e conclusione – Parere favorevole).*

La Commissione prosegue l'esame del provvedimento, rinviato nella seduta del 28 luglio 2021.

Silvana SNIDER (LEGA), *relatrice*, illustra una proposta di parere favorevole sul provvedimento (*vedi allegato 2*), sottolineando che la Convenzione non introduce alcun sostanzialmente elementi innovativi nell'ordinamento italiano, già pienamente rispondente alle finalità di tutela e sicurezza nel settore del lavoro agricolo, consentendo, semmai, ulteriori miglioramenti e aggiornamenti, qualora se ne manifestasse l'opportunità.

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

**La seduta termina alle 14.**

**SEDE REFERENTE**

*Mercoledì 28 luglio 2021. — Presidenza della presidente Romina MURA. — Interviene la sottosegretaria di Stato per il lavoro e le politiche sociali, Rossella Accoto.*

**La seduta comincia alle 14.**

**Disposizioni in materia di lavoro agile e di lavoro a distanza.**

**C. 2282 Gagliardi, C. 2417 Barzotti, C. 2667 Lucaselli, C. 2685 Vallascas, C. 2817 Serracchiani, C. 2908 Villani, C. 3027 Mura, C. 3150 Zangrillo.**

*(Esame e rinvio).*

La Commissione inizia l'esame delle proposte di legge.

Maria PALLINI (M5S), *relatrice*, ricorda preliminarmente che la disciplina del lavoro agile, quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, è contenuta nel Capo II della legge n. 81 del 2017, che, all'articolo 18, prevede la promozione del 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. Inoltre, sempre in base all'articolo 18, 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. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Le disposizioni in materia si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. L'articolo 19 disciplina la forma e i contenuti dell'accordo individuale, nonché

le modalità di recesso dagli accordi stipulati, mentre l'articolo 20 esclude disparità di trattamento a danno dei lavoratori che svolgono la prestazione lavorativa in modalità agile. L'articolo 21 rinvia all'accordo relativo alla modalità di lavoro agile la disciplina dell'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali. Infine, sulla base degli articoli 22 e 23, è garantita la sicurezza sul lavoro anche al lavoratore che svolge la prestazione lavorativa in modalità agile.

Sottolinea che il lavoro agile ha trovato un'amplissima diffusione nel corso della pandemia, nell'ambito della quale la normativa prevista dalla legge n. 81 del 2017 ha subito adattamenti e deroghe volti a rendere più agevole il ricorso a tale modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative. Nel periodo emergenziale, accanto alle norme più strettamente legate alla fase emergenziale, sono state introdotte disposizioni che modificano a regime la disciplina del lavoro agile.

Sul piano generale, ricorda che il comma 1-ter dell'articolo 2 del decreto-legge n. 30 del 2021, convertito con modificazioni, dalla legge n. 61 del 2021, riafferma il diritto del lavoratore che presta la propria attività in modalità agile a disconnettersi 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 di tale diritto non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi.

Per quanto riguarda le pubbliche amministrazioni, con l'articolo 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 77 del 2020, il cosiddetto decreto «cura Italia», ha introdotto – quale sezione del Piano annuale della *performance* – il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), redatto entro il 31 gennaio di ogni anno, al fine di individuare le modalità attuative del lavoro agile. A seguito delle modifiche da ultimo introdotte dal decreto-legge n. 56 del 2021 poi confluito nel decreto-legge n. 52 del 2021, il POLA deve prevedere che possano acce-

dere al lavoro agile almeno il 15 per cento dei dipendenti, soglia comunque garantita anche in caso di mancata adozione del POLA. Il medesimo articolo ha previsto la costituzione presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri dell'Osservatorio nazionale del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, i cui componenti sono stati nominati con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 20 gennaio 2021.

Quanto alla disciplina emergenziale, l'articolo 11-*bis* del richiamato decreto-legge n. 52 del 2021 ha prorogato l'applicazione della disciplina derogatoria prevista nelle pubbliche amministrazioni, fino alla definizione della sua disciplina nei contratti collettivi, ove previsti, e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, sopprimendo la percentuale minima del 50 per cento del personale in lavoro agile, vincolante per ciascuna Amministrazione. Analogamente il medesimo decreto-legge proroga sino al 31 dicembre 2021 l'applicazione delle disposizioni dell'articolo 90, commi 3 e 4, del decreto-legge n. 34 del 2020, concernenti la possibilità per i datori di lavoro privati di ricorrere allo *smart working* in forma semplificata, prescindendo quindi dagli accordi individuali generalmente richiesti dalla normativa vigente. Con l'articolo 9 del decreto-legge n. 105 del 2021, inoltre, è stata estesa al 31 ottobre 2021 l'applicazione della disciplina temporanea che consente ai « lavoratori fragili », pubblici e privati, di svolgere di norma la propria prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a una diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Le proposte di legge in esame, alcune presentate prima dello scoppio della pandemia, altre più recentemente, sono volte a introdurre modifiche e aggiornamenti alla disciplina vigente.

Nel rinviare alla documentazione predisposta dagli Uffici della Camera per l'approfondimento dei diversi aspetti sia della disciplina vigente sia dei testi all'esame,

passa ad illustrare sinteticamente il contenuto delle proposte di legge, evidenziando preliminarmente che cinque delle proposte di legge all'esame della Commissione, le proposte C. 2417 Barzotti, C.2667 Lucaselli, C. 2685 Vallascas, C. 2908 Villani e C. 3150 Zangrillo, intervengono con modifiche e riscritture della disciplina legislativa vigente, contenuta nella legge n. 81 del 2017, due proposte, le proposte C.2282 Gagliardi e C. 3027 Mura, prevedono specifiche deleghe legislative al Governo, mentre la proposta C. 2817 Serracchiani reca agevolazioni tributarie e contributive per favorire la diffusione del lavoro agile.

Avviando l'illustrazione delle proposte che prevedono modifiche alla normativa vigente in materia di lavoro agile, segnala in primo luogo che la proposta di legge C. 2417 Barzotti reca disposizioni volte a promuoverne la diffusione, con un intervento ad ampio spettro sulle norme di cui alla richiamata legge n. 81 del 2017. In particolare, l'articolo 1 dispone che il limite di riferimento a cui rapportare la prestazione di lavoro sia l'orario normale di lavoro di 40 ore settimanali e amplia la categoria di lavoratori a cui il datore di lavoro deve riconoscere priorità nell'accesso al lavoro agile. Gli articoli 2 e 3 modificano la disciplina dell'accordo che regola le modalità dello svolgimento della prestazione di lavoro anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro. L'articolo 4 amplia il contenuto dell'informativa in materia di sicurezza sul lavoro, mentre l'articolo 5 introduce una disciplina specifica del diritto alla disconnessione. Inoltre, l'articolo 6, modificando il decreto legislativo n. 66 del 2003, estende alle prestazioni rese nell'ambito dell'esecuzione del rapporto di lavoro con modalità agile la possibilità di derogare alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale. L'articolo 7 prevede, poi, l'istituzione, della Settimana nazionale del lavoro agile e l'articolo 8 disciplina la costituzione del relativo comitato interistituzionale. L'articolo 9 prevede la raccolta, da parte del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Con-

siglio dei ministri, delle buone prassi realizzate nell'ambito delle iniziative promosse mediante la Settimana medesima e l'articolo 10 dispone la predisposizione, sempre da parte del Dipartimento della funzione pubblica, di un apposito sistema di monitoraggio delle modalità e del grado di attuazione del lavoro agile, nonché l'elaborazione di una relazione annuale da pubblicare nel sito *internet* istituzionale.

Evidenzia che la proposta di legge n. 2667 Lucaselli, all'articolo 1, introduce modifiche alla legge n. 81 del 2017. Le modifiche, riguardano, tra l'altro, le categorie di lavoratori alle quali dare priorità nell'accesso al lavoro agile, le modalità e i limiti di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro, il contenuto dell'accordo individuale e dell'informativa in materia di sicurezza, nonché l'esplicito riconoscimento del diritto alla disconnessione. L'articolo 2 introduce uno sgravio contributivo della durata di tre anni a favore dei datori di lavoro in relazione ai dipendenti in regime di lavoro agile. L'articolo 3, infine, reca una delega al Governo per la redazione di un testo unico in materia di lavoro subordinato con esecuzione della prestazione lavorativa a distanza.

Passa alla proposta C. 2685 Vallasca, che reca modifiche la legge n. 81 del 2017, volte a superare – secondo quanto evidenziato nella relazione illustrativa che accompagna la proposta – le problematiche emerse in sede di applicazione della normativa vigente nel periodo del *lockdown*. La proposta, composta di un solo articolo, sostituisce integralmente gli articoli da 18 a 21 della legge n. 81 del 2017 e prevede, nel nuovo testo dell'articolo 18, l'individuazione dell'ambito e delle finalità della disciplina del lavoro agile, disponendo, tra l'altro, la distinzione del lavoro agile dal telelavoro e dal lavoro da remoto, la tendenziale volontarietà dell'adesione, l'alternanza tra la prestazione in modalità agile e quella in presenza, la definizione di parametri minimi in relazione agli spazi, agli arredi e alla strumentazione tecnologica, i rimborsi dei costi sostenuti dai lavoratori, la promozione delle buone pratiche. Il nuovo articolo 18-*bis* reca la definizione di lavoro

agile mentre il nuovo testo dell'articolo 19 disciplina l'adesione al lavoro agile, prevedendo tra l'altro che l'accordo preveda un'integrazione salariale non inferiore al 10 per cento della retribuzione netta per la copertura dei costi delle utenze e della connessione *internet*. Il nuovo articolo 19-*bis* disciplina l'alternanza tra la prestazione in modalità agile e la prestazione in presenza.

Evidenzia, poi, che la proposta di legge C. 2908 Villani prevede una complessiva riscrittura delle disposizioni della legge n. 81 del 2017, con un intervento che – secondo quanto rappresentato nella relazione illustrativa – intende introdurre una definizione evoluta del lavoro agile. In particolare, l'articolo 1 reca la definizione del perimetro dell'intervento, distinguendo tra lavoro agile, lavoro a distanza e telelavoro. Sono disciplinati, oltre ai limiti di orario, la volontarietà dell'adesione, le priorità nell'accoglimento delle richieste e dei doveri dei datori di lavoro del settore pubblico e del settore privato e prevede, tra l'altro, la possibilità di disciplinare le modalità di svolgimento del lavoro agile e del lavoro a distanza o con accordi individuali o con accordi collettivi. L'articolo 2 reca la disciplina applicabile al contenuto dell'accordo individuale, qualora non sia stato stipulato un accordo collettivo, nonché regola il recesso dall'accordo. L'articolo 3 introduce modifiche alla normativa vigente volta a garantire trattamenti non inferiori rispetto a quelli riconosciuti in caso di prestazione di lavoro in presenza, non solo in relazione al trattamento economico e normativo, ma anche in relazione a tutti i servizi, i benefici e le prestazioni sociali, assistenziali e di benessere personale e familiare previsti per legge o stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché in relazione al diritto all'apprendimento continuo e alla certificazione delle competenze del lavoratore. L'articolo 4 introduce disposizioni di maggior dettaglio riguardanti il contenuto dell'accordo individuale, con riferimento ai poteri di controllo e disciplinari del datore di lavoro. Analogamente, l'articolo 5 modifica la disciplina vigente in materia di sicurezza sul lavoro, introducendo disposizioni dettagliate relative ai doveri del da-

tore di lavoro e ai contenuti dell'informativa scritta sui rischi generali e sui rischi specifici. L'articolo 6, in materia di obbligo di assicurazione per gli infortuni e le malattie professionali, elimina le disposizioni di dettaglio previste dalla disciplina vigente in relazione al luogo in cui si svolge la prestazione lavorativa e al tragitto per raggiungerlo, rendendo in tal modo più ampio l'ambito di applicazione della normativa medesima. L'articolo 7 disciplina il diritto alla disconnessione, mentre l'articolo 8 prevede la promozione da parte dei datori di lavoro di incontri periodici tra tutti i lavoratori della medesima azienda. L'articolo 9 prevede la possibilità per la contrattazione collettiva, nazionale, territoriale e aziendale, di disciplinare il lavoro agile e il lavoro a distanza nel rispetto delle disposizioni introdotte dalla proposta in esame. Il Capo II introduce disposizioni per la disciplina del lavoro da remoto, che comprende il lavoro agile, il lavoro a distanza e il telelavoro. In particolare, l'articolo 10 prevede la predisposizione da parte delle pubbliche amministrazioni di un piano organizzativo triennale del lavoro da remoto, dettagliandone il contenuto. L'articolo 11 introduce, in favore dei lavoratori, un credito di imposta per le spese sostenute per l'acquisto di strumenti informatici necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto e, per i datori di lavoro del settore privato, un esonero di durata triennale del 30 per cento dei contributi previdenziali a loro carico per ciascun lavoratore con contratto di lavoro subordinato impiegato in regime di lavoro agile, di lavoro a distanza o di telelavoro. L'articolo 12, infine, introduce una disciplina specifica per i lavoratori fragili.

Infine, segnala che anche la proposta di legge C. 3150 Zangrillo introduce modifiche alla legge n. 81 del 2017, con riferimento sia al lavoro agile sia al lavoro a distanza. In particolare, l'articolo 1, sostituendo integralmente l'articolo 18 della citata legge n. 81, reca le definizioni di lavoro agile e di lavoro a distanza, disciplinando i limiti di durata massima del lavoro, l'accesso a tali forme di lavoro in base ad accordi individuale o collettivi, il godi-

mento delle ferie e dei permessi e l'ordine di priorità delle richieste. L'articolo 2 prevede la possibilità per i datori di lavoro del settore privato di assumere lavoratori da destinare direttamente allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità a distanza. L'articolo 3 interviene sul contenuto dell'accordo individuale e sulla disciplina del recesso e introduce disposizioni riguardanti il diritto alla disconnessione. Gli articoli da 4 a 7 estendono alla modalità di lavoro a distanza la disciplina vigente in materia di lavoro agile relativamente al trattamento, al diritto all'apprendimento continuo e alla certificazione delle competenze del lavoratore in modalità di lavoro agile, al potere di controllo del datore di lavoro, alla sicurezza sul lavoro, nonché all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali. L'articolo 8 si limita a modificare la rubrica del Capo II della legge n. 81 del 2017 per inserirvi il riferimento anche al lavoro a distanza. Infine, l'articolo 9 esclude l'applicazione ai lavoratori a distanza, in quanto dipendenti a tutti gli effetti dell'azienda, delle disposizioni che consentono ai datori di lavoro privati di escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti. Si sopprime, infine, in considerazione delle modifiche introdotte all'articolo 19 della legge n. 81 del 2017, il comma 1-ter dell'articolo 2 del decreto-legge n. 30 del 2021, relativo al diritto alla disconnessione.

Per quanto riguarda le proposte che prevedono deleghe legislative, segnala che la proposta di legge C. 2282 Gagliardi intende facilitare e accelerare la diffusione del lavoro agile, prevedendo, all'articolo 1, che le amministrazioni pubbliche fissino obiettivi annuali per l'attuazione del lavoro agile che permettano almeno al 20 per cento dei dipendenti di avvalersi, ove lo richiedano, di tale modalità di lavoro. L'articolo 2 delega il Governo all'adozione di un decreto legislativo per la promozione e la diffusione del lavoro agile sia nel settore pubblico sia nel settore privato, con l'elaborazione di un testo unico delle disposi-

zioni vigenti in materia. L'articolo 3 prevede l'istituzione presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali dell'Osservatorio nazionale per il monitoraggio del lavoro agile e, infine, l'articolo 4, dispone, in via transitoria, la riduzione di quattro punti percentuali dell'aliquota pensionistica a carico dei lavoratori e dei datori di lavoro e l'esclusione dalla base imponibile dei redditi da lavoro percepiti dai lavoratori che effettuano la prestazione lavorativa in modalità agile.

Passa, quindi, alla proposta di legge C. 3027 Mura, che, all'articolo 1, reca la delega al Governo per il riordino della disciplina del lavoro agile attraverso un decreto legislativo, da adottare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del provvedimento, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale, il Ministro dello sviluppo economico e il Ministro per la pubblica amministrazione. I principi e i criteri direttivi per l'esercizio della delega sono elencati all'articolo 2. Tra essi, oltre a quelli che confermano le disposizioni già vigenti, si segnalano, in particolare: la previsione di un rimborso delle spese eventualmente sostenute dal lavoratore per la strumentazione utilizzata, qualora questa non sia fornita dal datore di lavoro; ulteriori priorità nell'accoglimento delle richieste di accesso alla modalità del lavoro agile; la riduzione per un triennio del 30 per cento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro; il dettaglio del contenuto degli accordi individuali, con riferimento ai riposi, al recesso, ai risultati che il lavoratore deve conseguire; la possibilità di ricorrere al lavoro agile anche in assenza di accordi individuali, sia nel settore pubblico sia nel settore privato; il diritto alla disconnessione; il riconoscimento del diritto all'apprendimento permanente per i lavoratori impiegati in forme di lavoro agile e la previsione di un obbligo di formazione permanente per i datori di lavoro; il divieto di una prestazione lavorativa che ecceda la durata concordata, consentendo, in ogni caso, modalità di recupero psico-fisico; i contenuti dell'infor-

mativa sulla sicurezza e le modalità di aggiornamento periodico; la previsione di pause in caso di utilizzo di *computer*; l'estensione della disciplina ai contratti di apprendistato professionalizzante e di tirocinio extracurricolare; l'adozione di buone pratiche, di protocolli e di un codice etico. L'articolo 3 reca le disposizioni relative alla copertura degli oneri derivanti dall'attuazione della delega, prevedendosi che, ove essi non trovino compensazione nell'ambito del provvedimento delegato, quest'ultimo possa essere adottato solo successivamente o contestualmente a un provvedimento che stanzi le occorrenti risorse finanziarie.

Da ultimo segnala che la proposta di legge C. 2817 Serracchiani, con riguardo alla ripresa delle attività economiche dopo la pandemia da COVID-19, istituisce, all'articolo 1, il Fondo per la promozione del lavoro del lavoro agile, a valere sulle cui risorse è finanziata la riduzione di 4 punti percentuali, per un periodo di trentasei mesi, dell'aliquota di contribuzione al Fondo pensione lavoratori dipendenti a carico dei lavoratori e dei datori di lavoro, rinviando alla contrattazione collettiva la disciplina dell'intera materia. L'articolo 2 introduce un credito di imposta in favore delle imprese che effettuano investimenti finalizzati alla promozione delle modalità di lavoro agile. L'articolo 3, infine, prevede la presentazione al Parlamento, da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di una relazione annuale sull'attuazione delle disposizioni in esame.

Romina MURA, *presidente*, nessuno chiedendo di intervenire, rinvia il seguito dell'esame delle proposte di legge ad altra seduta.

**La seduta termina alle 14.15.**

#### INTERROGAZIONI

*Mercoledì 28 luglio 2021. — Presidenza della presidente Romina MURA. — Interviene la sottosegretaria di Stato per il lavoro e le politiche sociali, Rossella Accoto.*

**La seduta comincia alle 14.15.**

**5-01923 Costanzo: Tutela dei lavoratori della società Bennet Spa.**

La sottosegretaria Rossella ACCOTO risponde all'interrogazione nei termini riportati in allegato (*vedi allegato 3*).

Jessica COSTANZO (MISTO-L'A.C'È), pur ringraziando la sottosegretaria, non può fare a meno di sottolineare che la sua risposta è arrivata dopo quasi due anni e mezzo dai fatti segnalati. Osserva, peraltro, che tali fatti, dai turni massacranti alle condotte discriminatorie e ai licenziamenti illegittimi, hanno continuato a verificarsi fino ad oggi, nonostante gli accertamenti ispettivi condotti dall'Ispettorato nazionale del lavoro, di cui ha dato conto la sottosegretaria. Chiede, pertanto, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di implementare l'attività di controllo già posta in essere, coinvolgendo anche la Guardia di finanza per ispezioni di più ampio respiro, e di provvedere ad una convocazione della società Bennet – che, peraltro, ha avuto accesso agli sgravi contributivi previsti dall'ordinamento – perché faccia chiarezza sul suo piano industriale e sulle sue politiche occupazionali.

**5-06012 Foti: Effetti dell'assenza alla visita per gli accertamenti sanitari di revisione sulle prestazioni economiche riconosciute per invalidità e disabilità.**

La sottosegretaria Rossella ACCOTO risponde all'interrogazione nei termini riportati in allegato (*vedi allegato 4*).

Massimiliano DE TOMA (FDI), in qualità di cofirmatario dell'atto di sindacato ispettivo, ringrazia la sottosegretaria, che ha dato conto dell'interessamento del Ministero alla problematica da lui segnalata. Apprende con favore che l'INPS ha individuato una nuova procedura, in corso di perfezionamento, che mira al superamento delle criticità procedurali evidenziate, anche se teme che essa, alla lunga, possa costituire un ulteriore aggravio a carico dell'Istituto, con effetti negativi sulla sua attività complessiva. Esprime, infine, l'au-

spicio che il tavolo tecnico con le associazioni più rappresentative delle persone con disabilità, convocato dall'INPS per il superamento delle difficoltà contingenti, sia reso permanente, per rendere strutturale il confronto, con effetti sicuramente positivi, sia per l'amministrazione sia per la platea dei soggetti interessati.

**5-06234 Barzotti: Tutela delle condizioni di lavoro dei « rider » anche rispetto all'utilizzo di applicazioni informatiche che determinano anomalie nei sistemi di prenotazione delle consegne.**

La sottosegretaria Rossella ACCOTO risponde all'interrogazione nei termini riportati in allegato (*vedi allegato 5*).

Valentina BARZOTTI (M5S), ringraziando la sottosegretaria, si dichiara pienamente soddisfatta della risposta, che ha illustrato i primi provvedimenti adottati dal Governo per garantire ai *rider* le tutele rispetto alle criticità evidenziate nel suo atto di sindacato ispettivo. Ritiene comunque necessario mantenere sotto controllo l'evoluzione di tale segmento del mercato del lavoro, in cui nuovi strumenti tecnologici possono scaricarsi negativamente sui lavoratori. Dopo avere segnalato che sull'applicazione « *glovobot.com* » si è pronunciato anche il Garante per la protezione dei dati personali, che ne ha condannato l'uso, in quanto configura sia una violazione delle norme in materia di trasparenza sia una condotta discriminatoria a danno dei *rider*, fa presente di essere stata informata dalla società di *food delivery* Glovo, per la quale lavorano i *rider* discriminati a causa dell'uso della citata applicazione, che ha fornito ragguagli sull'adozione di un codice etico e sull'applicazione della normativa sul *whistleblowing*, che permetterà ai dipendenti di segnalare eventuali condotte discriminatorie. A tale proposito, auspica il rapido recepimento della direttiva 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, che rafforzerà, specialmente nel settore privato, il quadro normativo già esistente, costituito dalla legge n. 179 del 2017, approvata nella scorsa legislatura gra-



zie alla determinazione del Movimento 5 Stelle e, in particolare, della collega Businarolo.

**5-06447 Caparvi: Interventi per la tutela dei lavoratori della società Indelfab Spa, ex JP Industries, in liquidazione.**

La sottosegretaria Rossella ACCOTO risponde all'interrogazione nei termini riportati in allegato (*vedi allegato 6*).

Andrea GIACCONE (LEGA), in qualità di cofirmatario dell'interrogazione, ringrazia la sottosegretaria, dichiarandosi pienamente soddisfatto della risposta, che dà conto delle misure adottate dal Governo per il sostegno e la tutela dei lavoratori della società Indelfab. Ritiene, tuttavia, necessario ampliare lo spettro degli interventi, dalla ricerca di acquirenti della società in liquidazione alle iniziative regionali per la promozione di interventi di reindustrializzazione, allo scopo di rilanciare in maniera duratura un territorio già duramente provato dalla crisi economica.

Romina MURA, *presidente*, dichiara concluso lo svolgimento delle interrogazioni all'ordine del giorno.

**La seduta termina alle 14.45.**

#### UFFICIO DI PRESIDENZA INTEGRATO DAI RAPPRESENTANTI DEI GRUPPI

*Mercoledì 28 luglio 2021.*

L'ufficio di presidenza si è riunito dalle 14.45 alle 15.10.

#### AUDIZIONI INFORMALI

*Mercoledì 28 luglio 2021.*

**Audizione del professor Sandro Mainardi, ordinario di diritto del lavoro presso l'Alma Mater Studiorum – Università di Bologna, e della professoressa Francesca Lecci, associata di *management* pubblico presso l'Università commerciale « Luigi Bocconi » di Milano,**

**nell'ambito della discussione della risoluzione 7-00635 Viscomi, concernente la verifica dell'efficacia degli interventi di politica attiva del lavoro e la definizione degli obiettivi generali in materia per le amministrazioni pubbliche.**

L'audizione informale è stata svolta dalle 15.10 alle 15.35.

#### INDAGINE CONOSCITIVA

*Mercoledì 28 luglio 2021. — Presidenza della presidente Romina MURA.*

**La seduta comincia alle 15.40.**

**Sulle nuove disuguaglianze prodotte dalla pandemia nel mondo del lavoro.**

**Audizione di rappresentanti dell'Istituto nazionale per la valutazione del sistema educativo di istruzione e di formazione (INVALSI).**

Romina MURA, *presidente*, avverte che la pubblicità dei lavori della seduta odierna sarà assicurata anche attraverso la trasmissione televisiva sul canale satellitare della Camera dei deputati e la trasmissione diretta sulla *web-tv* della Camera dei deputati.

Introduce, quindi, l'audizione.

Roberto RICCI, *dirigente di ricerca dell'Istituto nazionale per la valutazione del sistema educativo di istruzione e di formazione (INVALSI)*, svolge una relazione sui temi oggetto dell'indagine.

Interviene, per porre quesiti e formulare osservazioni, la presidente Romina MURA.

Roberto RICCI, *dirigente di ricerca dell'Istituto nazionale per la valutazione del sistema educativo di istruzione e di formazione (INVALSI)*, risponde ai quesiti posti dalla presidente e rende ulteriori precisazioni.

Romina MURA, *presidente*, ringrazia il dottor Ricci per il contributo fornito all'in-

dagine conoscitiva e dichiara, quindi, conclusa l'audizione.

**La seduta termina alle 16.05.**

---

*N.B.: Il resoconto stenografico della seduta è pubblicato in un fascicolo a parte.*

## ALLEGATO 1

**Programma di lavoro della Commissione per il 2021 – Un’Unione vitale in un mondo fragile (COM(2020)690 final).****Relazione programmatica sulla partecipazione dell’Italia all’Unione europea nell’anno 2021 (Doc. LXXXVI, n. 4)****PARERE APPROVATO**

La XI Commissione,

esaminati, per quanto di competenza, il Programma di lavoro della Commissione per il 2021 – Un’Unione vitale in un mondo fragile (COM(2020)690 final) e la Relazione programmatica sulla partecipazione dell’Italia all’Unione europea riferita all’anno 2021 (Doc. LXXXVI, n. 4);

osservato che la comunicazione della Commissione europea relativa al Programma di lavoro della Commissione stessa per l’anno 2021 recepisce gli orientamenti programmatici esposti dalla presidente Von der Leyen all’inizio del suo mandato;

rilevato che, in tale ambito, si rappresenta l’intenzione di presentare, entro l’ultimo trimestre dell’anno in corso, una proposta legislativa volta a migliorare le condizioni di lavoro di coloro che forniscono servizi tramite piattaforme, al fine di garantire loro condizioni di lavoro eque, dignitose, trasparenti e prevedibili e un’adeguata protezione sociale;

osservato altresì che nel documento si prospettava l’adozione di un ambizioso piano d’azione per garantire la piena attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali, effettivamente presentato nel marzo 2021;

considerato che, nell’ambito della Comunicazione della Commissione recante il Piano d’azione sul pilastro europeo dei diritti sociali (COM(2021) 102 final) si evidenzia come la salvaguardia e la creazione di nuovi posti di lavoro siano tra le priorità dell’Unione europea, segnalandosi, in tale contesto, l’intenzione di valutare l’esperienza dello strumento europeo di sostegno

temporaneo per attenuare i rischi di disoccupazione nello stato di emergenza (SURE);

ritenuto che tale strumento europeo di sostegno abbia contribuito in modo significativo ad attenuare gli effetti occupazionali della crisi pandemica e che, pertanto, nell’ambito della valutazione, sia opportuno considerare la possibilità di estenderne l’ambito di applicazione temporale;

ritenuto che la dimensione sociale delle politiche dell’Unione europea debba essere ulteriormente rafforzata, specialmente nell’attuale fase storica, nella quale occorre assicurare una ripresa inclusiva e sostenibile, contrastando gli effetti negativi della pandemia di COVID-19 sulle disuguaglianze sociali;

considerato che, a tal fine, appare essenziale una maggiore integrazione degli obiettivi di carattere sociale nel quadro del coordinamento delle politiche macroeconomiche degli Stati membri realizzato attraverso il Semestre europeo;

rilevato che il Programma di lavoro prevede la definizione di un nuovo quadro strategico dell’Unione europea in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché di un piano d’azione per l’economia sociale, al fine di potenziare gli investimenti sociali, sostenere gli operatori dell’economia sociale e le imprese sociali per l’avviamento, l’espansione, l’innovazione e la creazione di posti di lavoro;

preso atto della nuova impostazione della Relazione programmatica sulla partecipazione dell’Italia all’Unione europea riferita all’anno 2021, che offre un orizz-

zonte che va oltre il programma di lavoro della Commissione europea, arrivando al più ampio orizzonte del programma *Next Generation EU*;

condivisa l'individuazione come obiettivo programmatico del sostegno alle transizioni occupazionali, da realizzare attraverso l'innalzamento e il miglioramento delle competenze dei giovani e degli adulti nell'ambito del Piano strategico nazionale per le nuove competenze, nonché attraverso una riforma in senso universalistico degli ammortizzatori sociali;

rilevato con favore che il Governo intende perseguire il rafforzamento del sistema dei servizi per il lavoro, in particolare dei centri per l'impiego, integrandolo, in linea con le raccomandazioni europee, con i servizi sociali assicurati dei comuni, anche attraverso il potenziamento del partenariato pubblico-privato, nonché favorendo la costruzione di servizi personalizzati di presa in carico e l'effettiva interoperabilità delle banche dati esistenti;

ritenuto che, in tale ambito, assuma un ruolo strategico l'attuazione del Programma nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori, che dovrà garantire sull'intero territorio nazionale il raggiungimento di livelli essenziali delle prestazioni relative alle politiche attive;

osservato che, con la finalità di tutelare il reddito dei lavoratori più fragili, il Governo si è impegnato a promuovere l'introduzione del salario minimo legale con lo scopo di garantire ai lavoratori nei settori a basso tasso di sindacalizzazione un livello di reddito collegato ad uno *standard* minimo dignitoso, evitando al contempo il *dumping* contrattuale e rafforzando la contrattazione nei settori in cui è più debole;

richiamato il documento finale approvato dalla Commissione il 15 aprile 2021 all'esito dell'esame della Proposta di direttiva relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea COM(2020)682;

valutate favorevolmente le misure indicate dal Governo per il supporto all'oc-

cupazione femminile e per la promozione della parità di genere, garantendo una riduzione degli squilibri relativi alla partecipazione al mondo del lavoro, alla retribuzione e alla qualità del lavoro, anche attraverso una maggiore condivisione delle responsabilità genitoriali e il rafforzamento del sistema dei servizi socio-educativi per la prima infanzia e di servizi di cura e di assistenza per le persone non autosufficienti;

ricordato, al riguardo, il documento finale approvato dalla Commissione il 7 luglio 2021 all'esito dell'esame della Proposta di direttiva volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi (COM(2021)93);

ricordato che è in corso di esame in Assemblea il testo unificato della proposta di legge C. 522 e delle proposte di legge abbinata, che, modificando la disciplina contenuta nel Codice delle pari opportunità tra uomo e donna di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, disciplina, tra l'altro, l'introduzione di una certificazione delle pari opportunità di lavoro, da attribuire alle aziende che rispettano specifici parametri, riferiti anche alle disparità retributive, prevedendo altresì l'introduzione di misure premiali per le imprese che accedano alla certificazione;

considerati gli orientamenti del Governo in materia di semplificazione e di efficienza della pubblica amministrazione, anche attraverso l'innovazione delle procedure concorsuali, il miglioramento delle capacità di reclutamento del personale pubblico, un programma sistematico di *up* e *re-skilling* di tutto il personale in servizio, nonché l'introduzione di modelli innovativi di organizzazione del lavoro,

esprime

**PARERE FAVOREVOLE**

## ALLEGATO 2

**Ratifica ed esecuzione della Convenzione n. 184 sulla sicurezza e la salute nell'agricoltura, adottata a Ginevra il 21 giugno 2001 dalla Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del lavoro nel corso della sua 89<sup>a</sup> sessione (C. 2666 CNEL).**

**PARERE APPROVATO**

La XI Commissione,

esaminata, per quanto di competenza, la proposta di legge C. 2666, di iniziativa del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, recante ratifica ed esecuzione della Convenzione n. 184 sulla sicurezza e la salute nell'agricoltura, adottata a Ginevra il 21 giugno 2001 dalla Conferenza generale dell'Organizzazione internazionale del lavoro nel corso della sua 89<sup>a</sup> sessione;

rilevato che, ai sensi dell'articolo 4 della Convenzione, le sue Parti sono tenute a definire, porre in essere e riesaminare periodicamente politiche nazionali coerenti in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro in agricoltura, definite tenendo conto delle condizioni e delle pratiche nazionali e dopo aver consultato le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori;

ricordato che l'articolo 5 stabilisce che le Parti della Convenzione dovranno garantire l'esistenza di un sistema sufficiente di ispezione dei luoghi di lavoro agricoli, dotato di adeguati finanziamenti e risorse umane;

osservato che gli articoli da 9 a 15 della Convenzione recano disposizioni volte ad assicurare ai lavoratori lo svolgimento della loro attività in sicurezza, con riferimento alle attrezzature, ai mezzi, ai prodotti utilizzati e agli impianti agricoli;

apprezzate le disposizioni degli articoli 17 e 18, secondo le quali devono essere adottate misure per garantire, rispettivamente, che i lavoratori temporanei e stagionali ricevano lo stesso livello di sicurezza e protezione della salute rispetto ai

lavoratori permanenti e che siano assicurate le speciali esigenze delle lavoratrici agricole;

considerato che l'articolo 19 richiede l'adozione di misure per la fornitura di servizi di assistenza sociale adeguati anche ai lavoratori agricoli, senza costi per questi ultimi, nonché di una disciplina minima in materia di alloggio per i lavoratori tenuti a vivere temporaneamente o permanentemente nell'azienda;

osservato che le indicazioni contenute nella Convenzione sono conformi alla disciplina vigente nel nostro Paese e sono suscettibili di essere ulteriormente sviluppate attraverso interventi di carattere amministrativo e normativo, secondo linee di indirizzo evidenziate nel documento conclusivo approvato nella seduta del 12 maggio 2021 dalle Commissioni riunite XI e XIII, a conclusione dell'indagine conoscitiva sul fenomeno del caporalato in agricoltura (Doc. XVII, n. 9);

segnalato che la risoluzione n. 7-00656, relativa all'adozione di una strategia nazionale per la sicurezza sul lavoro, approvata il 12 maggio 2021 dalla Commissione, ha sottolineato che i principi stabiliti dalle Convenzioni e dalle raccomandazioni dell'OIL dovranno essere un riferimento per i futuri aggiornamenti del quadro normativo vigente nel nostro Paese in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

apprezzati, in tal senso, i passi compiuti per il progressivo recepimento delle Convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro volte ad assicurare adeguate tutele in termini di salute e sicurezza sul lavoro;

ricordato, in particolare, che questa Commissione il 30 giugno 2021 si è espressa favorevolmente sul disegno di legge C. 3039, approvato dal Senato della Repubblica, recante ratifica ed esecuzione della Convenzione sulla salute e la sicurezza dei lavoratori, n. 155, fatta a Ginevra il 22 giugno 1981, e relativo Protocollo, fatto a Ginevra il 20 giugno 2002, e della Convenzione sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro, n. 187, fatta a Ginevra il 15 giugno 2006;

auspicato un rapido completamento dell'*iter* della proposta di legge in esame, che contribuirebbe, insieme all'approvazione del disegno di legge C. 3039, a meglio definire il quadro normativo delle misure volte ad assicurare la salute e la sicurezza sul lavoro, in linea con quanto richiesto con l'approvazione unanime della citata risoluzione n. 7-00656,

esprime

**PARERE FAVOREVOLE**

## ALLEGATO 3

**5-01923 Costanzo: Tutela dei lavoratori della società Bennet Spa.****TESTO DELLA RISPOSTA**

L'onorevole interrogante, con l'atto di sindacato ispettivo in parola, ha richiamato l'attenzione su di una vicenda che, a partire dal 1994 sino agli anni recenti, ha avuto un'eco mediatica in ordine alle ripetute denunce della stampa nazionale e locale circa le condizioni di lavoro imposte ai lavoratori dalla Bennet, società operante nel settore della grande distribuzione con settantatré punti vendita distribuiti in tutta Italia.

Come ampiamente illustrato dall'onorevole interrogante, secondo quanto emerso in occasione delle testimonianze rese da dipendenti dell'azienda, si sono susseguiti nel tempo molteplici episodi che hanno generato profondo disagio nei lavoratori, sia sotto il profilo della sicurezza nel luogo di lavoro, sia sotto il profilo della mancata o scorretta applicazione degli istituti contrattuali di legge, con particolare riferimento alle condizioni di lavoro.

Al riguardo, segnalo che l'Ispettorato nazionale del lavoro ha attivato, già a decorrere dall'anno 2018, numerosi accertamenti ispettivi nei confronti della società Bennet, con riferimento ai punti vendita siti nelle province di Biella, Como, Lecco e Torino. Dette ispezioni, in numerosi casi, hanno dato luogo all'applicazione di sanzioni per violazione della normativa in materia di tempi di lavoro. Si precisa che ulteriori accertamenti sono attualmente in corso e che la questione è costantemente monitorata dall'ispettorato territoriale competente.

La regione Piemonte ha inoltre riferito che, nel 2019, la società Bennet, conseguentemente all'apertura di una nuova sede, aveva proceduto a diverse assunzioni di personale a tempo determinato che, alla scadenza dei contratti, non erano state rinnovate.

A seguito di ciò, le organizzazioni sindacali segnalavano all'Amministrazione comunale di Chivasso (TO), come il mancato rin-

novo dei contratti, già preoccupante per la tenuta dei livelli occupazionali, interessava una platea di lavoratori di età superiore ai 35 anni con famiglia a carico, rischiando quindi di determinare una situazione particolarmente critica per questi lavoratori. I sindacati sottolineavano altresì che il comportamento dell'azienda non era risultato rispettoso di quanto previsto dal Protocollo d'intesa sottoscritto dal comune, dall'Agenzia Piemonte Lavoro e l'azienda medesima, che prevedeva di favorire nel processo di reclutamento i residenti della zona, « offrendo loro concrete opportunità di lavoro e un processo di selezione trasparente che eviti ogni forma di discriminazione di clientelismo ».

Su sollecito delle organizzazioni sindacali e delle istituzioni locali, la regione Piemonte procedeva alla convocazione di un tavolo con l'azienda in parola, le istituzioni locali e i sindacati. Al termine dell'incontro, le parti avevano convenuto di proseguire la discussione in sede sindacale, per una valutazione più puntuale della situazione, al fine di individuare eventuali soluzioni per i lavoratori. La regione Piemonte riferisce che non sono pervenute ulteriori segnalazioni da parte sindacale o istituzionale dopo detto incontro.

Presso il Ministero del lavoro non risultano pervenute segnalazioni o sollecitazioni relativamente a ipotesi di confronto tra le parti sociali.

Tanto premesso, il Ministero del lavoro, assicura la massima attenzione sull'evoluzione della vicenda, e si impegna a sostenere, per quanto di competenza, tutte le iniziative utili all'attivazione di percorsi di confronto con le parti sociali, affinché le condizioni di lavoro dei dipendenti siano doverosamente rispettate e sia garantita la tutela dei livelli occupazionali.

## ALLEGATO 4

**5-06012 Foti: Effetti dell'assenza alla visita per gli accertamenti sanitari di revisione sulle prestazioni economiche riconosciute per invalidità e disabilità.****TESTO DELLA RISPOSTA**

In base alla vigente normativa (articolo 37 della legge n. 448 del 1998), in caso di mancato completamento dell'*iter* di verifica dello stato di *handicap*, l'INPS è inderogabilmente chiamato a sospendere la prestazione economica connessa ad una invalidità civile qualora, senza giustificato motivo, l'assistito, regolarmente convocato, si sottragga a una visita di revisione.

In particolare, se l'interessato, entro novanta giorni dalla data di notifica della sospensione ovvero della richiesta di giustificazione, nel caso in cui tale sospensione sia stata già disposta, non fornisce idonee motivazioni circa la mancata presentazione a visita, l'INPS provvede alla revoca della provvidenza a decorrere dalla data della sospensione medesima.

L'INPS, con il messaggio 6 maggio 2021, n. 1835, ha inteso semplificare il procedimento di revisione dell'invalidità civile, rendendolo più coerente con l'impianto normativo di riferimento in materia di accertamento della permanenza dei requisiti sanitari per invalidità civile, cecità civile, sordità civile, *handicap* e disabilità.

In particolare, vengono semplificate le attività di gestione delle persone che risultano assenti a visita di revisione. In questi casi, l'assenza a visita di revisione determina la sospensione cautelativa della prestazione economica.

Nel messaggio dell'INPS è inoltre previsto che si dia luogo alla immediata sospensione cautelativa del pagamento degli assegni, da notificarsi entro trenta giorni dalla data del provvedimento di sospensione, nel caso di accertata insussistenza dei requisiti prescritti per il godimento dei benefici.

L'INPS espressamente interpellato su tale questione, ha chiarito che partendo dall'assunto che in assenza di visita di revisione la

prestazione economica debba essere obbligatoriamente sospesa, l'unica possibile deroga al principio di sospensione cautelare delle provvidenze economiche previsto dalla legge può risiedere nella circostanza che la visita di revisione non avvenga per causa imputabile all'INPS (che non provvede alla relativa convocazione). Solo in questo caso la prestazione continua a decorrere fino alla successiva visita di revisione.

Ciò premesso, al fine di evitare situazioni pregiudizievoli per gli interessati voglio rassicurare gli onorevoli interroganti che la questione è all'attenzione del Ministero che rappresento ed è oggetto di valutazione da parte dello stesso INPS, sia in considerazione delle conseguenze particolarmente gravose a cui potrebbero essere sottoposti i cittadini con disabilità, sia tenendo conto della eccezionalità della situazione determinata dalla pandemia, caratterizzata da limitazioni agli spostamenti, dalla sospensione di non poche attività e da un diffuso timore che comprensibilmente induce le persone più fragili a ridurre al minimo le occasioni sociali.

Faccio presente che la questione è stata sollevata anche dal Ministro per le disabilità che ha rappresentato all'INPS l'esigenza di superare le criticità derivanti dal messaggio dell'Istituto e di avviare, a tal fine, un confronto costruttivo con le Associazioni rappresentative delle persone con disabilità.

Il 26 maggio scorso si è riunito un tavolo tecnico presso l'INPS, al quale ha partecipato l'Ufficio per le politiche in favore delle persone con disabilità e le associazioni maggiormente rappresentative delle persone con disabilità.

Pertanto la problematica sollevata è oggetto di approfondimento da parte del-



l'INPS, al fine di verificare possibili soluzioni alternative in relazione alla specifica ipotesi in cui la mancata presentazione a visita da parte dell'interessato, dipenda dalla mancata ricezione della comunicazione postale.

In questa direzione e proprio al fine di garantire che il cittadino sia presente alla visita di revisione, l'INPS ha programmato una nuova e articolata attività di convocazione che si sviluppa attraverso i seguenti passaggi:

quattro mesi prima della scadenza della revisione il cittadino riceverà l'invito a presentare la documentazione sanitaria;

nel caso di mancata adesione il cittadino sarà convocato a visita a mezzo raccomandata A/R;

contestualmente alla convocazione epistolare, il cittadino sarà contattato telefonicamente dal servizio predisposto dall'istituto e sarà raggiunto da SMS di promemoria della data di visita.

Il nuovo processo, preventivamente condiviso anche con le associazioni di catego-

ria degli invalidi civili, è in fase di implementazione e perfezionamento.

Nelle more del completamento delle attività, è stata inoltre organizzata dall'INPS un'attività mirata, mediante chiamate telefoniche ai richiedenti per i quali è stata sospesa la prestazione per assenza a visita, che si sta rivelando efficace.

In particolare, l'INPS ha fatto presente che con riferimento alle sospensioni disposte nel mese di giugno per assenze a vista avvenute nel mese di maggio, che hanno interessato 1611 soggetti, il 40 per cento è già stato giustificato e, di conseguenza, concluso il processo di revisione oppure è stata disposta una nuova data di visita.

Per le situazioni ancora aperte, l'Istituto sta prendendo contatti diretti con invito a recarsi presso la sede INPS competente per produrre giustificazione, così da evitare la sospensione cautelare della prestazione.

Infine, l'INPS sta valutando anche l'avvio di un servizio di SMS preventivo, contestuale alla sospensione e alla spedizione della raccomandata di comunicazione della sospensione stessa.

## ALLEGATO 5

**5-06234 Barzotti: Tutela delle condizioni di lavoro dei « rider » anche rispetto all'utilizzo di applicazioni informatiche che determinano anomalie nei sistemi di prenotazione delle consegne.****TESTO DELLA RISPOSTA**

Con riferimento alla questione rappresentata nell'atto ispettivo, rappresento che l'Ispettorato territoriale del lavoro di Milano-Lodi in data 23 febbraio 2021 ha definito un accertamento nei confronti delle maggiori piattaforme di *food delivery*, condotto congiuntamente ai Carabinieri del NIL di Milano, all'INPS e all'INAIL, in coordinamento con la Procura della Repubblica di Milano.

Detto accertamento ha riguardato oltre 59.000 ciclo-fattorini impiegati a far data dal gennaio 2016, ai quali, ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, sono state estese le tutele relative ai lavoratori subordinati previste dalla vigente normativa.

Il predetto ispettorato di Milano-Lodi è in costante interlocuzione con le piattaforme oggetto di accertamento al fine di individuare possibili ulteriori strumenti finalizzati a garantire maggiore tutela al lavoro reso dai *riders*.

In merito allo specifico oggetto dell'interrogazione, l'INL ha confermato che l'*app* « *glovo.com* », in estrema sintesi, consisterebbe in un programma che opera esclusivamente sulla piattaforma gestita dalla società Foodinho Srl (meglio nota come Glovo).

Detta *app* il cui costo del canone mensile è di 50 euro e la cui platea di utilizzatori sarebbe comunque di ridotta entità, agisce sul calendario dell'applicazione – in particolare nelle giornate di aggiornamento degli *slot* disponibili, lunedì e giovedì – ponendo, in capo all'utilizzatore la possibilità di scelta e prenotazione degli *slot* orari più favorevoli e garantendo allo stesso maggiori possibilità di lavoro rispetto agli altri *riders*.

Infatti, mentre gli altri lavoratori devono attendere la visualizzazione degli *slot* e delle consegne disponibili con i tempi e i modi stabiliti dalla piattaforma Glovo, gli utenti dell'*app* « *glovo.com* » godono di un canale privilegiato che permette visualizzare e di « prenotare » gli *slot* e le consegne prima della loro « pubblicazione » canale della piattaforma.

Riferisco infine che la piattaforma Glovo è già a conoscenza dell'esistenza di detta *app* e ha comunicato all'INL di aver già posto in essere le opportune contromisure tecniche, mentre sono in corso di accertamento eventuali illeciti derivanti dal suo utilizzo.

La vicenda sollevata dagli interroganti richiama il tema molto sensibile di una nuova tipologia di servizi *on line* e delle connesse prestazioni lavorative, che alimentano l'area del lavoro atipico, del quale fanno parte certamente i *riders* e le altre forme di lavoro proprie *gig economy*.

In questo ambito, sia il legislatore, sia la giurisprudenza hanno cercato, con i recenti interventi, di garantire tutele più efficaci al lavoro reso in forma di collaborazione organizzata dal committente e di introdurre misure antielusive.

Voglio ricordare, in primo luogo, il valore innovativo delle modifiche apportate al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, da parte della legge 2 novembre 2019, n. 128, con le quali si è per la prima volta disciplinata l'attività lavorativa dei *riders* delle piattaforme digitali, cogliendo lo stimolo lanciato dall'Unione europea a dare una risposta coordinata alle sfide giuridiche poste dai continui cambiamenti tecnologici nel mercato del lavoro.

Inoltre, la funzione ispettiva, come dimostra l'attività appena descritta dell'Ispet-

torato nazionale del lavoro, consente, attraverso un più efficace tracciamento, di controllare le veloci e profonde trasformazioni in atto nel mercato del lavoro.

Anche l'INPS si è attivato, insieme ad INAIL, per l'individuazione di un sistema che, attraverso una piattaforma centralizzata, possa garantire innanzitutto la trasparenza sui rapporti di lavoro a assicurare a questi lavoratori – la cui prestazione è caratterizzata da forti intermittenze – le tutele previdenziali e assicurative.

Inoltre faccio presente che il 24 marzo 2021, con il Protocollo sperimentale per la legalità contro il caporalato, l'intermediazione illecita e lo sfruttamento lavorativo nel *food delivery*, sottoscritto da Assodelivery, CGIL CISL UIL, alla presenza del Ministro Orlando, è stato fatto un importante passo avanti nelle relazioni sindacali con i soggetti imprenditoriali più nuovi, in un'ottica di progressivo riconoscimento dei

diritti salariali e della tutela della sicurezza dei *riders* e dei lavoratori della *gig economy*.

Il Protocollo sperimentale, in particolare, prevede l'impegno a garantire una regolamentazione del mercato del *food delivery* atta a porre in essere strumenti efficaci a sostegno dei diritti dei *riders* e dell'economia legale nel settore di riferimento.

Proprio a partire dal Protocollo, le società aderenti a Assodelivery si impegnano tra l'altro a dotarsi di un codice etico, sanzionare condotte illecite e non ricorrere a società terze per la consegna degli ordini.

Il Ministero del lavoro, gli organismi competenti e le parti sociali sono pertanto impegnati in azioni congiunte per garantire la tutela di questi lavoratori, anche nella prospettiva di individuare possibili ulteriori strumenti finalizzati a garantire loro maggiore protezione giuridica.

## ALLEGATO 6

**5-06447 Caparvi: Interventi per la tutela dei lavoratori della società Indelfab Spa, ex JP Industries, in liquidazione.****TESTO DELLA RISPOSTA**

Con il presente atto parlamentare, gli onorevoli interroganti richiamano l'attenzione del Governo sui possibili interventi per la tutela dei lavoratori della società Indelfab Spa, in liquidazione.

La situazione segnalata dagli interroganti si inserisce in un contesto sistemico di crisi industriale e occupazionale di un territorio, che nei decenni passati ha prodotto risultati straordinari in termini di capacità creative, occupazione, sviluppo e crescita economica.

Al riguardo, riferisco innanzitutto gli elementi informativi forniti dalle regioni interessate, Umbria e Marche, che sono attivamente impegnate anche in progetti di riqualificazione industriale del territorio, nel segno dell'innovazione e della sostenibilità.

Il territorio dell'Appennino umbro-marchigiano è interessato dall'Accordo di programma per la disciplina degli interventi di reindustrializzazione delle aree coinvolte dalla crisi della A. Merloni Spa che, a partire dal 2010, è stato oggetto di successivi Atti integrativi, per prorogarne o modificarne il Progetto di riconversione e riqualificazione industriale, l'ultimo dei quali sottoscritto a ottobre 2020 con scadenza 18 marzo 2022.

La situazione di complessità in cui versa il territorio dell'Appennino umbro-marchigiano a seguito crisi della società Antonio Merloni è stata negli anni aggravata dagli eventi sismici del 2016, dalla recente crisi pandemica, e dalle numerose crisi aziendali nel cosiddetto settore del bilancio.

La regione Marche ha reso noto che dal mese di maggio 2021 è stato definito il Piano operativo regionale dell'intervento di politica attiva del lavoro a supporto della riqualificazione e della ricollocazione dei

lavoratori in CIGS per cessazione dell'azienda Indelfab Spa (ex JP Industries).

L'inclusione della regione Marche tra le Regioni cosiddette «in transizione» e la presenza di una buona parte dei comuni dell'area di crisi ex A. Merloni nella Carta degli aiuti a finalità regionale sono presupposti favorevoli all'utilizzo di regimi economico-giuridici come le Zone economiche speciali (ZES) e le Zone logistiche semplificate, istituiti con l'obiettivo di aumentare la produttività, la competitività e l'occupazione di aree identificate all'interno della regione, a forte vocazione e capacità produttiva e, nel contempo, connesse con i principali poli logistici.

La regione Marche ha altresì sottolineato l'importanza che venga rafforzata l'attività di *scouting* di Invitalia, nell'ottica di individuare investitori italiani ed esteri interessati a progetti di reindustrializzazione dell'area, partendo da quello del sito industriale Indelfab, al fine di salvaguardare i livelli occupazionali del territorio ed il patrimonio di competenze dei lavoratori medesimi.

Per quanto riguarda il territorio umbro, la regione Umbria riferisce del recente progetto *Umbrian Nanomaterials District* predisposto dalla regione in attuazione del PNRR e che si inserisce nel contesto del nuovo paradigma di sviluppo della regione, che prevede il rilancio e la reindustrializzazione di aree di crisi e zone deindustrializzate, attraverso un percorso di specializzazione economica, sostenibile e innovativo. Il progetto vedrà infatti la realizzazione nell'area di crisi «ex-Merloni» di un distretto focalizzato sui micro e nano materiali che contribuirà così a trasformare la stessa regione in una sorta di distretto macro per lo sviluppo di materiali all'avanguardia e a basso impatto ambientale.

Grazie all'attuazione del progetto, la regione Marche stima non meno di 600 occupati diretti e 250 occupati indiretti in virtù degli investimenti che potranno essere realizzati nell'area di crisi e nell'intera Umbria con un investimento complessivo pari a circa 100 milioni di euro.

Per quanto riguarda specificamente le competenze del Ministero del lavoro e la situazione produttiva e occupazionale del fallimento Indelfab spa in liquidazione – segnalo che la Direzione generale competente ha convocato, per il prossimo 11 agosto, un tavolo di confronto, al fine di proseguire – alla presenza dei rappresentanti del Ministero del lavoro, del Ministero dello sviluppo economico e delle regioni interessate – l'esame congiunto tra i curatori fallimentari e le rappresentanze sindacali dei lavoratori per la definizione della cosiddetta fase amministrativa delle procedure di licenziamento collettivo, avviata dal Fallimento in data 28 aprile 2021.

Il raggiungimento di un'intesa consentirebbe alla curatela di avvalersi dello strumento previsto dall'articolo 45 del decreto-legge n. 73 del 2021, che prevede una proroga di sei mesi della cassa integrazione per cessazione per le aziende che abbiano particolare rilevanza strategica sul territorio. La prosecuzione dell'ammortizzatore per ulteriori sei mesi consentirebbe di evitare la procedura di mobilità per 537 lavoratori.

Voglio, pertanto, sottolineare che, il Ministero del lavoro, già impegnato sulla risoluzione di tale crisi, si adopererà con il massimo impegno per evitare il licenziamento e sostenere il reddito dei lavoratori coinvolti, nell'ottica anche di individuare soluzioni industriali alternative che passano garantire la continuità e la riqualificazione del sito produttivo, nonché la salvaguardia del patrimonio di competenze di un territorio così strategico per il tessuto industriale nazionale.