

## XI COMMISSIONE PERMANENTE

### (Lavoro pubblico e privato)

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

##### SEDE CONSULTIVA:

DL 105/2023: Disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione. C. 1373 Governo (Parere alle Commissioni I e II) ( <i>Seguito esame e conclusione – Parere favorevole</i> ) .....	171
ALLEGATO 1 ( <i>Parere approvato</i> ) .....	177
Ratifica ed esecuzione dell'Accordo di partenariato e cooperazione tra l'Unione europea e i suoi Stati membri, da una parte, e la Repubblica di Singapore, dall'altra, fatto a Bruxelles il 19 ottobre 2018. C. 1267 Governo (Parere alla III Commissione) ( <i>Seguito esame e conclusione – Parere favorevole</i> ) .....	171
ALLEGATO 2 ( <i>Parere approvato</i> ) .....	178
Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea – Legge di delegazione europea 2022-2023. C. 1342 Governo (Parere alla XIV Commissione) ( <i>Esame e rinvio</i> ) .....	171

##### SEDE REFERENTE:

Disposizioni concernenti la conservazione del posto di lavoro e i permessi retribuiti per esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche. C. 153 Serracchiani, C. 202 Comaroli, C. 844 Gatta, C. 1104 Barzotti e C. 1128 Rizzetto ( <i>Seguito esame e rinvio – Nomina di un Comitato ristretto</i> ) .....	174
--	-----

##### INTERROGAZIONI:

5-01051 Nisini: Procedure di accesso e di funzionamento del Fondo nuove competenze per i settori turistico e termale .....	175
ALLEGATO 3 ( <i>Testo della risposta</i> ) .....	179
5-00687 Stefani: Sulla grave carenza di personale dell'Inps di Treviso .....	175
ALLEGATO 4 ( <i>Testo della risposta</i> ) .....	180
5-00636 Boldrini: Sulla mancata divulgazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile .....	175
ALLEGATO 5 ( <i>Testo della risposta</i> ) .....	182
5-00657 Barzotti: Iniziative volte a garantire la continuità del lavoro degli ispettori nell'espletamento dei controlli sui luoghi di lavoro .....	175
ALLEGATO 6 ( <i>Testo della risposta</i> ) .....	184
5-00918 Soumahoro: Sulla precarietà del rapporto di lavoro dei lavoratori impiegati presso l'Agenzia dell'Unione europea per l'asilo .....	176
ALLEGATO 7 ( <i>Testo della risposta</i> ) .....	185

UFFICIO DI PRESIDENZA INTEGRATO DAI RAPPRESENTANTI DEI GRUPPI .....	176
---	-----

##### AUDIZIONI INFORMALI:

Audizione informale di rappresentanti di CGIL, CISL, UIL e UGL sulla questione degli esuberanti di personale nel settore delle telecomunicazioni .....	176
--	-----

**SEDE CONSULTIVA**

*Mercoledì 20 settembre 2023. — Presidenza del presidente Walter RIZZETTO.*

**La seduta comincia alle 14.05.**

**DL 105/2023: Disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione. C. 1373 Governo.**

(Parere alle Commissioni I e II).

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

La Commissione riprende l'esame del provvedimento, rinviato nella seduta del 13 settembre scorso.

Walter RIZZETTO, *presidente*, ricorda che nella precedente seduta la relatrice ha svolto la relazione introduttiva e che nella seduta odierna la Commissione procederà all'espressione del parere di competenza.

Invita, quindi, la relatrice a formulare la sua proposta di parere.

Tiziana NISINI (LEGA), *relatrice*, formula una proposta di parere (*vedi allegato 1*), di cui raccomanda l'approvazione.

La Commissione approva la proposta di parere della relatrice.

**Ratifica ed esecuzione dell'Accordo di partenariato e cooperazione tra l'Unione europea e i suoi Stati membri, da una parte, e la Repubblica di Singapore, dall'altra, fatto a Bruxelles il 19 ottobre 2018.**

**C. 1267 Governo.**

(Parere alla III Commissione).

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

La Commissione riprende l'esame del provvedimento, rinviato nella seduta del 13 settembre scorso.

Walter RIZZETTO, *presidente*, ricorda che nella seduta di mercoledì 13 settembre scorso è stato illustrato il provvedimento.

Illustra, quindi, la proposta di parere (*vedi allegato 2*), in sostituzione del relatore, impossibilitato a partecipare alla seduta odierna.

Arturo SCOTTO (PD-IDP), intervenendo sull'ordine dei lavori, chiede alla presidenza di verificare con attenzione l'esito della votazione che sta per avere luogo.

Walter RIZZETTO, *presidente*, invita i deputati segretari a verificare con attenzione il corretto svolgimento della votazione sulla proposta di parere in esame.

La Commissione approva la proposta di parere del relatore.

Arturo SCOTTO (PD-IDP), intervenendo nuovamente sull'ordine dei lavori, prende atto che nella maggioranza persiste un serio problema politico, atteso che, come già avvenuto in passato, il centrodestra riesce a far approvare i suoi provvedimenti esclusivamente grazie al voto decisivo del presidente.

Walter RIZZETTO, *presidente*, ritiene comprensibile l'atteggiamento dei gruppi di opposizione dinanzi al verificarsi di talune specifiche circostanze.

**Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea – Legge di delegazione europea 2022-2023.**

**C. 1342 Governo.**

(Parere alla XIV Commissione).

*(Esame e rinvio).*

La Commissione avvia l'esame del provvedimento.

Walter RIZZETTO, *presidente*, ricorda che la Commissione è oggi convocata, ai sensi dell'articolo 126-ter del Regolamento, per l'esame in sede consultiva del disegno di legge n. 1342, recante delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e

l'attuazione di altri atti dell'Unione europea – Legge di delegazione europea 2022-2023.

Avverte che i deputati possono partecipare in videoconferenza secondo le modalità stabilite nella riunione della Giunta per il regolamento del 4 novembre 2020.

Ricorda, inoltre, che le Commissioni in sede consultiva esaminano le parti di competenza e approvano una relazione sul disegno di legge di delegazione europea, nominando altresì un relatore, che può partecipare alle sedute della XIV Commissione. La relazione, trasmessa alla XIV Commissione, potrà essere accompagnata da eventuali emendamenti approvati dalle Commissioni.

Fa presente che possono ritenersi ricevibili solo gli emendamenti il cui contenuto è riconducibile alle materie di competenza specifica di ciascuna Commissione di settore. Nel caso in cui membri della Commissione intendano proporre emendamenti che interessano gli ambiti di competenza di altre Commissioni, tali emendamenti dovranno essere presentati presso la Commissione specificamente competente. Gli emendamenti presentati saranno quindi sottoposti allo specifico vaglio da parte della Presidenza della Commissione ai fini della verifica della loro ammissibilità. Fa presente, in ogni caso, che i deputati hanno facoltà di presentare emendamenti direttamente presso la XIV Commissione, entro i termini dalla stessa stabiliti. Gli emendamenti approvati dalle Commissioni di settore e trasmessi alla XIV Commissione potranno essere da questa respinti solo per motivi di compatibilità con la normativa europea o per esigenze di coordinamento generale. Gli emendamenti respinti dalle Commissioni di settore non potranno essere presentati presso la XIV Commissione, che li considererà irricevibili, ma potranno, peraltro, essere ripresentati in Assemblea.

Ricorda, infine, che, per prassi consolidata, gli emendamenti presentati direttamente alla XIV Commissione sono trasmessi alle Commissioni di settore competenti per materia, ai fini dell'espressione del parere, che assume una peculiare valenza procedurale.

Illustrando il provvedimento, in sostituzione del relatore, impossibilitato a partecipare alla seduta odierna, osserva che la Commissione è chiamata a esprimersi, in sede consultiva, sul disegno di legge n. 1342, recante delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea – Legge di delegazione europea 2022-23.

Con riferimento alla legge di delegazione europea, ricorda preliminarmente che essa, unitamente alla legge europea, consente il periodico aggiornamento dell'ordinamento nazionale a quello dell'Unione europea, sulla base della legge n. 234 del 2012. In particolare, la legge di delegazione europea, come previsto dagli articoli 29 e 30 della legge n. 234, reca esclusivamente le disposizioni di delega necessarie per il recepimento delle direttive e degli altri atti dell'Unione europea nell'ordinamento nazionale. Nell'esercizio delle deleghe legislative conferite, il Governo è tenuto al rispetto dei principi e criteri generali di delega, nonché di eventuali ulteriori specifici principi e criteri direttivi aggiuntivi.

Passando al contenuto del disegno di legge in esame, rileva che esso si compone di tredici articoli, divisi in tre Capi, e di un Allegato A. L'articolato contiene principi e criteri direttivi specifici per l'esercizio della delega relativa a 7 direttive, nonché per l'adeguamento della normativa nazionale a 4 regolamenti europei, mentre l'annesso Allegato A ha ad oggetto 10 direttive, da recepire con la delega conferita dall'articolo 1, da attuare secondo i termini, le procedure, i principi e i criteri direttivi di carattere generale indicati dagli articoli 31 e 32 della legge n. 234 del 2012.

A tale riguardo, con riferimento all'elenco dell'Allegato A e in relazione alle materie di interesse della XI Commissione, segnalo la direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022 relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea, che è volta a migliorare le condizioni di vita e di lavoro nell'Unione, in particolare attraverso l'adeguatezza dei salari minimi per i lavoratori al fine di contribuire alla convergenza sociale verso l'alto e alla riduzione delle di-

suguglianze retributive. Il termine di recepimento della direttiva in esame è fissato al 15 novembre 2024. Viene altresì specificato che la direttiva – che si applica ai lavoratori dell’Unione che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro (tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia) (articolo 2) – non configura l’obbligo per gli Stati membri di introdurre un salario minimo legale, laddove la formazione dei salari sia garantita esclusivamente mediante contratti collettivi, né quello di dichiarare un contratto collettivo universalmente applicabile (articolo 1, paragrafo 4). Il salario minimo può essere pertanto stabilito per legge (salario minimo legale), dalla contrattazione collettiva, o dalla combinazione della fonte normativa con quella negoziale. Per la realizzazione dei suddetti obiettivi, la direttiva in esame interviene principalmente nei seguenti ambiti, nel pieno rispetto dell’autonomia delle parti sociali (articolo 1, paragrafi 1 e 2): promozione della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari; adeguatezza dei salari minimi legali; accesso effettivo dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo.

Nell’ambito delle disposizioni generali del Capo I (articoli 1-4), l’articolo 4 della direttiva mira alla promozione della contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari e ad aumentare la copertura della contrattazione collettiva. A tal fine, gli Stati membri, in consultazione con le parti sociali, sono tenuti ad adottare almeno misure volte a promuovere la capacità delle parti sociali di partecipare alla contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari a livello settoriale o intersettoriale e a incoraggiare negoziazioni costruttive, significative e informate in materia di salari.

Nell’ambito del Capo II (articoli 5-8), che concerne i salari minimi legali e si applica solo agli Stati membri in cui sono previsti salari minimi legali, con gli articoli da 5 a 7, la direttiva chiede agli Stati membri in cui sono previsti salari minimi legali di istituire le necessarie procedure per la determinazione e l’aggiornamento di

tali salari, che deve avvenire almeno ogni due anni (almeno ogni quattro per gli Stati membri che ricorrono ad un meccanismo di indicizzazione automatica). L’articolo 8 prevede che gli Stati membri, con la partecipazione delle parti sociali, adottano misure per migliorare l’accesso effettivo dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo legale. I Capi III e IV recano, rispettivamente, disposizioni orizzontali e finali.

Ricorda che tale direttiva trae origine dalla proposta della Commissione europea COM (2020) 682, del 28 ottobre 2020. La suddetta proposta fu esaminata, nella XVIII Legislatura, dalle Commissioni Lavoro della Camera e del Senato che adottarono, rispettivamente, una risoluzione (DOC XVIII, n. 22) e un documento finale. In occasione dell’esame da parte delle Camere, il Governo presentò il 25 novembre 2020 una Relazione sulla proposta di direttiva trasmessa ai sensi dell’articolo 6, comma 4, della legge n. 234 del 2012.

Sempre nell’ambito del richiamato Allegato A, si segnala, quindi, la Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, 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 retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

Tale direttiva è intesa a stabilire prescrizioni minime per rafforzare l’applicazione del principio della parità retributiva per uno stesso lavoro tra uomini e donne e il divieto di discriminazione in materia di occupazione e impiego per motivi di genere (articolo 1). Per il conseguimento delle suddette finalità, si stabiliscono sia obblighi di trasparenza e di informazioni in materia di retribuzioni sia obblighi di adeguamento, in caso di sussistenza di discriminazioni retributive di genere immotivate, e si prevedono garanzie di accesso a connessi strumenti di tutela amministrativa o giurisdizionale in favore dei lavoratori. Il termine finale per il recepimento della direttiva in commento è fissato al 7 giugno 2026.

Per quanto attiene alle norme di competenza della XI Commissione, segnala quindi l'articolo 6 del disegno di legge in esame, che reca principi e criteri direttivi specifici per l'esercizio della delega al Governo per il recepimento della direttiva (UE) 2022/431 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 9 marzo 2022; quest'ultima modifica la direttiva 2004/37/CE sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro e ne estende l'ambito di applicazione alle sostanze tossiche per la riproduzione umana (in relazione a quest'ultima estensione, viene integrato anche il titolo della suddetta direttiva 2004/37/CE). Gli Stati membri devono mettere in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva (UE) 2022/431 entro il 5 aprile 2024. I principi e criteri direttivi specifici di cui al presente articolo 6 – i quali si aggiungono a generali (ove inerenti) posti dall'articolo 32 della legge 24 dicembre 2012, n. 234, con riferimento all'esercizio di deleghe per il recepimento di direttive dell'Unione europea – prevedono di: a) apportare alla normativa vigente le modifiche necessarie ad assicurare la corretta applicazione della suddetta direttiva (UE) 2022/431, in particolare attraverso la previsione di obblighi specifici del datore di lavoro, anche in materia di formazione ovvero informazione, in ragione dei nuovi livelli di rischio individuati; b) aggiornare l'attuale sistema di sorveglianza sanitaria, al fine del suo adeguamento alla valutazione dello stato di salute dei lavoratori adibiti ad attività nelle quali sono o possono essere esposti a specifici agenti cancerogeni o mutageni o a sostanze tossiche per la riproduzione umana.

Avverte, infine, che, come convenuto nell'Ufficio di presidenza, integrato dai rappresentanti dei gruppi, il termine per la presentazione di emendamenti è fissato alle ore 10 della giornata di domani.

Nessuno chiedendo di intervenire, rinvia il seguito dell'esame ad altra seduta.

**La seduta termina alle 14.20.**

#### SEDE REFERENTE

*Mercoledì 20 settembre 2023. — Presidenza del presidente Walter RIZZETTO.*

**La seduta comincia alle 14.20.**

**Disposizioni concernenti la conservazione del posto di lavoro e i permessi retribuiti per esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche.**

**C. 153 Serracchiani, C. 202 Comaroli, C. 844 Gatta, C. 1104 Barzotti e C. 1128 Rizzetto.**

*(Seguito esame e rinvio – Nomina di un Comitato ristretto).*

La Commissione prosegue l'esame del provvedimento, rinviato da ultimo nella seduta del 13 settembre 2023.

Walter RIZZETTO, *presidente*, facendo seguito a quanto già convenuto in occasione dell'ultima riunione dell'ufficio di presidenza, integrato dai rappresentanti dei gruppi, della Commissione, propone di procedere all'istituzione di un Comitato ristretto, con il compito di procedere alla predisposizione di un testo da sottoporre come proposta di testo base alla Commissione plenaria.

La Commissione delibera di costituire un Comitato ristretto per il seguito dell'esame delle proposte di legge in titolo.

Walter RIZZETTO, *presidente*, avverte che la Presidenza si riserva di designare i componenti del Comitato ristretto sulla base delle indicazioni dei gruppi, invitando questi ultimi a far pervenire quanto prima tali indicazioni.

Nessuno chiedendo di intervenire, rinvia quindi il seguito dell'esame ad altra seduta.

**La seduta termina alle 14.25.**



**INTERROGAZIONI**

*Mercoledì 20 settembre 2023. — Presidenza del presidente Walter RIZZETTO, indi della vicepresidente Tiziana Nisini. — Interviene il sottosegretario di Stato per il lavoro e le politiche sociali, Claudio Durigon.*

**La seduta comincia alle 14.35.**

**5-01051 Nisini: Procedure di accesso e di funzionamento del Fondo nuove competenze per i settori turistico e termale.**

Il Sottosegretario Claudio DURIGON risponde all'interrogazione in titolo nei termini riportati in allegato (*vedi allegato 3*).

Tiziana NISINI (LEGA), replicando, ringrazia il rappresentante del Governo per l'esauriente risposta, auspicando che sia assicurata la continuità nella formazione aziendale anche dinanzi all'elevato *turn over* caratteristico di certi settori, come quello turistico e termale.

**5-00687 Stefani: Sulla grave carenza di personale dell'Inps di Treviso.**

Il Sottosegretario Claudio DURIGON risponde all'interrogazione in titolo nei termini riportati in allegato (*vedi allegato 4*).

Tiziana NISINI (LEGA), in qualità di confermataria dell'interrogazione in titolo testé sottoscritta, ringrazia il Governo per l'attenzione prestata alla questione della grave carenza di personale dell'Inps di Treviso, confidando che sarà garantita la funzionalità di servizi fondamentali alla collettività in tale territorio.

**5-00636 Boldrini: Sulla mancata divulgazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile.**

Il Sottosegretario Claudio DURIGON risponde all'interrogazione in titolo nei termini riportati in allegato (*vedi allegato 5*).

Laura BOLDRINI (PD-IDP), replicando, si dichiara assolutamente insoddisfatta della risposta del rappresentante del Governo, che giudica burocratica e insufficiente. Ritiene che la mancata divulgazione da parte del Governo del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, in merito alle retribuzioni corrisposte, sia grave e vanifichi il lavoro svolto dalle imprese, che invece hanno ottemperato ai propri obblighi di comunicazione, come previsto dalla normativa vigente. Evidenzia come l'interrogazione in oggetto sia stata sottoscritta da diversi gruppi, in rappresentanza dell'intergruppo costituito alla Camera sulle questioni di genere, proprio al fine di porre all'attenzione il tema della disparità salariale tra uomini e donne. Riprendendo quanto già denunciato dall'ONU, ritiene che sia una clamorosa ingiustizia che le donne siano pagate la metà degli uomini a fronte dello svolgimento delle medesime mansioni, giudicando incomprendibile come su una materia così delicata il Governo dimostri una simile mancanza di trasparenza.

**5-00657 Barzotti: Iniziative volte a garantire la continuità del lavoro degli ispettori nell'espletamento dei controlli sui luoghi di lavoro.**

Il Sottosegretario Claudio DURIGON risponde all'interrogazione in titolo nei termini riportati in allegato (*vedi allegato 6*).

Valentina BARZOTTI (M5S), replicando, si dichiara assolutamente insoddisfatta della risposta del rappresentante del Governo, dalla quale si desume l'assoluta inadeguatezza del Governo nell'affrontare il tema della sicurezza sui luoghi di lavoro. Giudica assurdo che in un periodo storico come quello attuale, caratterizzato ogni giorno da un elevato numero di morti sul lavoro, si possa pensare di distogliere gli ispettori del lavoro dal loro compito volto ad arginare il fenomeno degli infortuni sul lavoro per destinarli allo svolgimento di funzioni di sicurezza generale, connesse al mantenimento dell'ordine pubblico.

**5-00918 Soumahoro: Sulla precarietà del rapporto di lavoro dei lavoratori impiegati presso l'Agenzia dell'Unione europea per l'asilo.**

Il Sottosegretario Claudio DURIGON risponde all'interrogazione in titolo nei termini riportati in allegato (*vedi allegato 7*).

Aboubakar SOUMAHORO (MISTO), replicando, ritiene che il Governo non abbia fornito risposte adeguate, non mostrando di aver compreso la gravità della problematica illustrata nell'interrogazione. Fa notare che il personale in questione, impiegato presso l'Agenzia dell'Unione europea per l'asilo, nonostante abbia maturato un'esperienza importante e svolto compiti delicati, viene privato di garanzie fondamentali, costretto ad uno stato di precarietà. Ritiene necessario che il Governo verifichi se i rapporti instaurati con tali lavoratori siano realmente autonomi e assuma quanto prima iniziative al fine di garantire la stabilità occupazionale di tali lavoratori, soprattutto in un periodo, come quello at-

tuale, caratterizzato da rilevanti fenomeni migratori.

Tiziana NISINI, *presidente*, dichiara, quindi, concluso lo svolgimento delle interrogazioni all'ordine del giorno.

**La seduta termina alle 15.10.**

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

L'ufficio di presidenza si è riunito dalle 15.15 alle 15.20.

**AUDIZIONI INFORMALI**

*Mercoledì 20 settembre 2023.*

**Audizione informale di rappresentanti di CGIL, CISL, UIL e UGL sulla questione degli esuberanti di personale nel settore delle telecomunicazioni.**

L'audizione è stata svolta dalle 15.20 alle 16.

## ALLEGATO 1

**DL 105/2023: Disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione. C. 1373**  
Governo.

**PARERE APPROVATO**

La XI Commissione,

esaminato, per quanto di competenza, il disegno di legge C. 1373, di conversione del decreto-legge 10 agosto 2023, n. 105, recante disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione;

preso atto delle disposizioni recate dall'articolo 4, riguardanti i corsi di formazione per partecipare ai concorsi per l'attribuzione di incarichi direttivi e semidirrettivi per magistrati, dall'articolo 5, in tema di conferimento degli incarichi dirigenziali superiori nell'ambito della esecuzione penale esterna (EPE) e degli istituti penali minorili, dall'articolo 10, in tema di riordino delle aree funzionali e riorganizzazione su base dipartimentale del Ministero della cultura;

considerato, per quanto concerne le norme di più diretto interesse della XI Commissione, che l'articolo 11, al comma 1, reca una norma transitoria che consente

alle pubbliche amministrazioni, per un periodo in ogni caso non eccedente il 31 dicembre 2026, il trattenimento in servizio – oltre il limite anagrafico per il collocamento a riposo di ufficio – dei dirigenti generali titolari della direzione di dipartimenti, o di strutture corrispondenti a questi ultimi (secondo i rispettivi ordinamenti), con esclusivo riferimento ai dipartimenti o strutture che siano attuatori di interventi previsti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza;

osservato poi che il comma 2 di tale articolo 11 introduce un'esclusione dalla disciplina restrittiva sugli incarichi ai soggetti già lavoratori pubblici o privati e collocati in quiescenza, concernente il conferimento di incarichi di vertice degli uffici di diretta collaborazione di autorità politiche, stabilendo, inoltre, che resta ferma l'applicazione (ove ne sussistano i presupposti) delle norme limitative del cumulo degli emolumenti derivanti da incarichi pubblici con i trattamenti pensionistici,

esprime

**PARERE FAVOREVOLE.**



## ALLEGATO 2

**Ratifica ed esecuzione dell'Accordo di partenariato e cooperazione tra l'Unione europea e i suoi Stati membri, da una parte, e la Repubblica di Singapore, dall'altra, fatto a Bruxelles il 19 ottobre 2018. C. 1267 Governo.**

**PARERE APPROVATO**

La XI Commissione,

esaminato, per quanto di competenza, il disegno di legge C. 1267, recante ratifica ed esecuzione dell'Accordo di partenariato e cooperazione tra l'Unione europea e i suoi Stati membri, da una parte, e la Repubblica di Singapore, dall'altra, fatto a Bruxelles il 19 ottobre 2018;

rilevato che l'Accordo di cui si propone la ratifica contribuisce al consolidamento del partenariato globale tra l'Unione europea e Singapore, promuovendo la cooperazione politica e settoriale e le azioni congiunte su questioni di reciproco interesse, anche in relazione alle complesse crescenti sfide regionali e mondiali, disciplinando la cooperazione in campi quali il commercio e gli investimenti, la politica industriale, la sanità, l'ambiente, i cambiamenti climatici, l'energia, la fiscalità, l'istruzione e la cultura, il lavoro, l'occupazione e gli affari sociali, la scienza e la tecnologia e i trasporti;

preso atto, per quanto concerne gli ambiti di competenza della XI Commissione, di quanto previsto all'articolo 35

dell'Accordo, laddove si prevede l'impegno delle Parti nel settore dell'occupazione e degli affari sociali, investendo, in particolare, la dimensione regionale e sociale, la salute e la sicurezza sul lavoro, la parità tra i sessi, il lavoro dignitoso e il dialogo sociale, al fine di potenziare la dimensione sociale della globalizzazione, secondo un'esigenza ripetutamente ribadita da parte italiana in seno alle competenti assise europee;

osservato che, con il predetto articolo 35, nel rispetto degli obblighi derivanti dalla loro adesione all'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), le Parti si impegnano altresì a rispettare, promuovere e applicare i diritti fondamentali nel lavoro, quali la libertà di associazione e il riconoscimento effettivo del diritto di contrattazione collettiva, l'eliminazione di ogni forma di lavoro forzato od obbligatorio, l'abolizione effettiva del lavoro infantile e l'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e di occupazione,

esprime

**PARERE FAVOREVOLE.**

## ALLEGATO 3

**5-01051 Nisini: Procedure di accesso e di funzionamento del Fondo nuove competenze per i settori turistico e termale.****TESTO DELLA RISPOSTA**

Ringrazio l'Onorevole interrogante per il quesito posto e passo ad illustrare l'atto di sindacato ispettivo.

La finalità del Fondo Nuove Competenze è di attuare politiche attive del lavoro favorendo l'innalzamento del livello del capitale umano, offrendo ai lavoratori l'opportunità di acquisire nuove o maggiori competenze e di dotarsi degli strumenti per adattarsi alle mutate condizioni del mercato del lavoro, supportando le imprese nel processo di adeguamento a nuovi modelli organizzativi e produttivi.

Il Fondo Nuove Competenze è stato avviato con la prima edizione pilota durante l'esercizio finanziario 2020, inizialmente con la finalità di contrastare gli effetti economici derivanti dalla pandemia COVID-19, supportando i datori di lavoro nel processo di adeguamento alle nuove esigenze produttive, che hanno comportato, peraltro, l'adozione di nuove tecniche di produzione emergenziali.

Il Fondo, dopo la prima sperimentazione, è stato oggetto di alcuni interventi normativi che hanno ridefinito, tra gli altri, i limiti degli oneri finanziabili a valere sulle risorse del Fondo e le caratteristiche dei datori di lavoro che possono presentare istanza, avendo particolare attenzione a coloro che operano nei settori maggiormente interessati dalla transizione ecologica e digitale.

Con riferimento alla possibilità che « la formazione sia legata alla figura professionale e non già ad uno specifico codice fiscale » nonché all'opportunità di « prevedere, in caso di cessazione di un rapporto di lavoro, che le risorse rimangano nelle

disponibilità dell'azienda per essere destinate alla formazione del neo-assunto in sostituzione del personale cessato », l'Anpal, in qualità di Autorità di gestione del Fondo nuove competenze, ha riferito che un'eventuale variazione delle modalità attuative mediante l'introduzione della possibilità di variare i lavoratori indicati nell'istanza oppure con la possibilità di mantenere nella disponibilità del datore di lavoro le risorse non utilizzate per essere destinate alla formazione del personale neo assunto, determinerebbe, allo stato attuale, una disparità di trattamento sia nei confronti dei datori di lavoro che hanno già fruito del finanziamento, sia di coloro che non sono ammessi al finanziamento per la saturazione del *budget* disponibile, sia nei confronti dei datori di lavoro che non hanno presentato istanza di accesso al fondo nuove competenze, alle condizioni previste nell'avviso.

Sul punto il Ministero del turismo, interpellato sulla questione, ha comunicato di condividere la necessità di assicurare la continuità nella formazione aziendale a fronte del continuo *turnover* che caratterizza il settore turistico-termale.

Ciò detto, considerata l'importanza di assicurare continuità nella formazione dei lavoratori del settore turistico termale, si manifesta la disponibilità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali a valutare modalità diverse di finanziamento, nelle prossime edizioni dell'intervento, tenuto anche conto che il Fondo Nuove Competenze è inserito tra gli interventi che completano il Piano Nazionale Nuove Competenze previsto dal PNRR.

## ALLEGATO 4

**5-00687 Stefani: Sulla grave carenza di personale dell'Inps di Treviso.****TESTO DELLA RISPOSTA**

Grazie Presidente. Con riferimento al presente atto di sindacato ispettivo, l'Onorevole interrogante chiede di conoscere quali iniziative di competenza si intendono assumere per far fronte ad una carenza di organico dell'INPS di Treviso, unitamente ai dati riguardanti il personale INPS.

In via preliminare, rappresento che sono stati acquisiti tutti gli elementi utili da parte dell'INPS.

In merito alla riferita carenza di organico presso la sede INPS di Treviso, l'Istituto ha evidenziato che il « Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 » è stato aggiornato proprio al fine di allineare la consistenza del personale con l'assolvimento dei numerosi e complessi compiti istituzionali attribuiti.

Con deliberazione n. 17 del 14 febbraio 2023, il Consiglio di Amministrazione ha approvato la graduatoria dei vincitori e la graduatoria finale del concorso pubblico a 1.858 posti di Consulente di protezione sociale nei ruoli del personale dell'INPS, area C, posizione economica C1, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* IV serie speciale « Concorsi ed esami » n. 78 del 1° ottobre 2021.

La procedura concorsuale è stata preceduta dall'attivazione di una procedura di mobilità regionale e, successivamente, nazionale, collegate — quanto all'impatto — anche al successivo procedimento di assunzione.

Proprio al fine di attivare i procedimenti di mobilità regionale, si è quindi proceduto a stimare la distribuzione di potenziali nuovi assunti ad inizio 2023.

A tal fine sono stati utilizzati parametri oggettivi quali il carico di lavoro annuo, lo standard di produttività richiesto alle strutture di produzione e le risorse in forza.

Il procedimento di distribuzione del personale è stato dunque gestito in collega-

mento con l'attivazione del procedimento di mobilità nazionale e con il procedimento di assunzione delle nuove risorse, utilizzando gli stessi parametri ma aggiungendo anche le proiezioni dei pensionamenti del personale attualmente in forza.

Con riferimento alla procedura concorsuale, in esito alla prima chiamata — 17 aprile scorso — e al successivo scorrimento della graduatoria — 5 giugno scorso — sono stati assegnati alla Direzione regionale Veneto complessivamente n. 269 candidati.

Tra questi, hanno sottoscritto il contratto di lavoro 237 unità, 5 delle quali dimessesi prima della conclusione del periodo di prova, mentre per 1 candidato si è in attesa dell'immissione in servizio.

Con specifico riferimento alla sede di Treviso, sono stati complessivamente assegnati 44 candidati e sono state registrate solo 2 rinunce; ad oggi, presso la predetta sede risultano 24 posti da assegnare a fronte dei 66 inizialmente disponibili.

L'Istituto si appresta, inoltre, ad immettere in ruolo ulteriori risorse, scorrendo la graduatoria di 719 posizioni, nell'ambito del contingente di assunzioni recentemente autorizzato.

Con tale prossimo scorrimento si provvederà a completare l'assegnazione dei candidati alle sedi della Direzione regionale Veneto.

Relativamente agli ulteriori quesiti posti dall'interrogante, l'INPS ha comunicato i dati richiesti in merito al rapporto, per il 2022, tra numero di dipendenti Inps e di cittadini suddivisi per regione e province autonome.

Consegno, ad ogni modo, all'Onorevole interrogante e alla Commissione la tabella riportante i dati citati, che allego alla presente risposta, unitamente alla tabella sulla mobilità interna.

Per quanto riguarda, infine, le informazioni richieste sul lavoro straordinario, l'istituto ha comunicato che lo stesso è una leva gestionale che viene utilizzata non per l'esercizio delle attività ordinarie ma per raggiungere obiettivi specifici a livello centrale o locale.

Rassicuro, in conclusione, l'Onorevole interrogante che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali vigilerà sulla questione posta e che, ad ogni modo, l'INPS ha garantito la propria presenza sul territorio della provincia di Treviso.

ALLEGATO 5

**5-00636 Boldrini: Sulla mancata divulgazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile.****TESTO DELLA RISPOSTA**

Ringrazio gli Onorevoli interroganti per la questione posta in merito alle iniziative che il Ministero intende intraprendere al fine di garantire la diffusione e la libera consultabilità dei rapporti aziendali sulla situazione del personale maschile e femminile.

In via preliminare, ricordo che la redazione dei già menzionati rapporti costituisce un obbligo per le imprese pubbliche e private che occupano oltre 50 dipendenti, mentre per quelle più piccole costituisce un adempimento esclusivamente volontario.

Mi preme evidenziare poi che l'articolo 46 del decreto legislativo n. 198 del 2006, istitutivo di tale obbligo, non prevede né la pubblicazione sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, né la divulgazione con altri mezzi bensì la sola trasmissione alle rappresentanze sindacali aziendali.

La disposizione normativa prevede, inoltre, che i rapporti siano presentati esclusivamente in modalità telematica dall'azienda interessata attraverso il sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e che ad essi possano accedere le consigliere e i consiglieri regionali di parità al fine di elaborare i relativi dati — per i territori di rispettiva competenza — e di trasmettere i risultati alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, nonché al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento per le pari opportunità.

Più di recente, la legge n. 162 del 2021, modificando il suddetto decreto legislativo, ha ampliato il novero dei soggetti a cui le consigliere e i consiglieri regionali sono tenuti a trasmettere dette elaborazioni, includendovi anche le sedi territoriali dell'ispettorato nazionale del lavoro, l'istituto nazionale di statistica e il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

L'accesso alla piattaforma è poi consentito alle consigliere provinciali e delle città metropolitane, sempre con riferimento al territorio di rispettiva competenza, nonché ai lavoratori delle imprese che abbiano presentato il rapporto, ai fini della eventuale tutela giudiziaria.

Sempre in attuazione della legge n. 162 del 2021, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali ha adottato il 29 marzo 2022 — di concerto con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia — il decreto interministeriale con cui sono state ridefinite le modalità di redazione dei rapporti oggetto dell'interrogazione, adeguando alle nuove previsioni normative l'apposito applicativo informatico disponibile sul portale istituzionale del Ministero.

Sottolineo nuovamente che, al di fuori dei casi sopra illustrati, non esiste alcun obbligo di comunicazione o di diffusione dei rapporti biennali, attività che — in virtù dei dati personali anche indirettamente desumibili dagli stessi — potrebbe dar luogo ad un trattamento non consentito ai sensi dell'articolo 6 del Regolamento UE 679/2016 (Regolamento generale sulla protezione dei dati).

In merito, comunico che il Ministero che rappresento sta ultimando le procedure al fine di provvedere alla pubblicazione — in un'apposita sezione del proprio sito internet istituzionale — dell'elenco delle imprese che hanno ottemperato all'obbligo di trasmissione del rapporto e di quelle inadempienti.

In proposito, al fine di individuare con esattezza la platea delle aziende obbligate, la Direzione Generale dei Rapporti di lavoro e delle relazioni industriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ha provveduto ad acquisire dall'INPS gli elenchi delle imprese con più di cinquanta

dipendenti attive, distinte in pubbliche e private.

I dati così ottenuti sono stati già trasmessi alle consigliere di parità regionali affinché possano avviare le verifiche di competenza sui territori di riferimento.

Informo poi gli Onorevoli interroganti che il 29 dicembre 2022 la summenzionata Direzione Generale ha stipulato con l'Istituto nazionale di analisi delle politiche pubbliche (INAPP) uno specifico Accordo di programma per la realizzazione di puntuali attività di analisi che avranno, tra l'altro, ad oggetto i dati contenuti nei Rapporti biennali riferiti ai periodi 2020-2021 — presentati entro il 14 ottobre 2022 — e 2022-2023.

Questa attività potrà consentire ai diversi attori istituzionali di avere un quadro di sintesi della situazione emergente a livello nazionale dai rapporti biennali e valutare l'adozione degli interventi più opportuni.

Infine, ricordo che i dati emergenti dall'analisi dei rapporti biennali 2020-2021 saranno parte della prevista relazione, in fase di ultimazione, che la Consigliera nazionale di parità presenterà a breve al Parlamento.

In conclusione, ribadisco l'impegno costante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in relazione alla questione della garanzia della parità di genere all'interno dei luoghi di lavoro.



## ALLEGATO 6

**5-00657 Barzotti: Iniziative volte a garantire la continuità del lavoro degli ispettori nell'espletamento dei controlli sui luoghi di lavoro.****TESTO DELLA RISPOSTA**

Ringrazio l'Onorevole interrogante per il quesito posto e passo ad illustrare l'atto di sindacato ispettivo.

La salute e la sicurezza sul lavoro costituisce un tema di importanza fondamentale che il Governo, sin dal suo insediamento, ha inserito tra le priorità da affrontare. È stato, infatti, subito istituito il tavolo tecnico sulla sicurezza sui luoghi di lavoro che, ascoltando e valutando le proposte di tutti gli attori coinvolti, ha lo scopo di elaborare una proposta di revisione dell'impianto normativo vigente per renderlo più attuale, aderente al tessuto produttivo odierno.

Si segnala, altresì, che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali si è fatto promotore della stipula di un protocollo di intesa con il Ministero dell'istruzione e del merito, l'INAIL e INL, volto a promuovere la cultura della sicurezza nei luoghi di studio, vita e lavoro attraverso iniziative di sensibilizzazione, responsabilizzazione e promozione della prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Il Ministero dell'interno, interpellato sul tema, ha riferito che, al fine di fronteggiare particolari esigenze di tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica si prevede la realizzazione di servizi straordinari di controllo del territorio « ad alto impatto » per i quali, i Prefetti potranno valutare l'utilizzo di tutte le forze a disposizione, mediante il concorso di dipendenti di enti

diversi, secondo un approccio integrato, e, se del caso, potranno ricorrere anche all'impiego degli Ispettori del lavoro che saranno impiegati esclusivamente nello svolgimento dei compiti di loro competenza.

Per quanto riguarda l'attività di vigilanza e controllo, si evidenzia che è stata intensificata l'attività ispettiva su tutto il territorio nazionale ed è in corso il rafforzamento delle strutture ispettive con l'ingresso di nuovo personale qualificato: tra luglio e settembre 2023, difatti, sono stati assunti dall'ispettorato nazionale del lavoro 800 ispettori tecnici da destinare agli uffici territoriali del lavoro.

In tema di sicurezza sui luoghi di lavoro, si rappresenta che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha messo già in atto anche diversi interventi normativi: come noto, un pacchetto di prime misure di intervento in materia di salute e sicurezza sul lavoro sia sul piano delle tutele assicurative sia per il mondo della scuola è contenuto nel decreto-legge n. 48 del 2023.

In conclusione, si assicura che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali continuerà a riservare la massima attenzione al tema della sicurezza sui luoghi di lavoro soprattutto in ordine ai controlli ispettivi, nella consapevolezza che il diritto al lavoro e il diritto alla salute sono diritti riconosciuti e garantiti dalla nostra Costituzione.

## ALLEGATO 7

**5-00918 Soumahoro: Sulla precarietà del rapporto di lavoro dei lavoratori impiegati presso l'Agenzia dell'Unione europea per l'asilo.****TESTO DELLA RISPOSTA**

Ringrazio l'Onorevole interrogante per la questione posta in merito alla situazione dei lavoratori e delle lavoratrici somministrati nell'Ufficio europeo di sostegno all'asilo (EASO), ora Agenzia dell'Unione europea per l'asilo (EUAA).

Preliminarmente, ritengo necessario ricordare che la citata Agenzia è un ente decentrato dell'Unione europea, che fornisce sostegno operativo, tecnico e alla formazione alle autorità nazionali dei paesi dell'Unione, aiutandoli a dare attuazione alla legislazione europea in materia di asilo e a favorire una maggiore convergenza nelle procedure di asilo e nelle condizioni di accoglienza.

Istituita con il Regolamento (UE) 2021/2303, l'Agenzia ha assunto maggiori poteri operativi e tecnici, in confronto al preesistente Ufficio europeo di sostegno per l'asilo, al fine di facilitare la cooperazione tra gli Stati membri e contribuire alla convergenza delle norme.

Il Ministero della giustizia e il Ministero dell'interno hanno comunicato di aver sottoscritto, attraverso i relativi Dipartimenti competenti, dei piani operativi con la suddetta Agenzia.

In particolare, il Dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione del Ministero dell'interno ha sottoscritto il 21 dicembre 2021 un Piano per il triennio 2022-2024.

Complessivamente, tale Piano destina n. 117 unità al fabbisogno del Dipartimento (n. 99 comprese le risorse che spiegano la propria attività presso le prefetture) e della Commissione nazionale per il diritto d'asilo (n. 18 risorse).

Le misure specificamente rivolte al sostegno delle attività svolte dal Dipartimento attengono principalmente alla gestione e al monitoraggio dell'accoglienza, al meccanismo di cooperazione tra Stati membri dell'Unione europea, nell'ambito degli eventi di sbarco a seguito di soccorso in mare e di ricollocazione volontaria, alle attività dell'Unità Dublino per l'individuazione dello Stato competente all'esame delle domande di asilo, alle attività di informazione, presso le strutture di prima accoglienza (*hotspot*, CAS e CARA), sulle procedure di asilo e di individuazione dei soggetti vulnerabili.

Per quanto attiene all'attività di supporto fornita alla Commissione nazionale per il diritto di asilo, la stessa riguarda il coordinamento del complessivo Sistema asilo e i procedimenti di cessazione e revoca della protezione internazionale.

Con riferimento al Ministero della giustizia, il Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi ha sottoscritto un piano operativo, ugualmente valido per il triennio 2022-2024, in forza del quale l'Agenzia fornisce supporto alle Sezioni Giurisdizionali Specializzate in materia di immigrazione, protezione internazionale e libera circolazione dei cittadini dell'Unione, mettendo a disposizione risorse esperte come ausilio per la ricerca di informazioni sul Paese di origine del richiedente asilo e le attività di traduzione e mediazione culturale durante l'audizione dello stesso.

L'Agenzia fornisce, inoltre, sostegno alla Scuola Superiore della Magistratura nell'organizzazione delle attività di forma-

zione professionale di magistrati e giudici onorari appartenenti alle Sezioni giurisdizionali specializzate.

Mi preme ricordare che i costi dell'attività di supporto svolta dagli esperti dell'Agenzia sono a carico di quest'ultima così come previsto dall'articolo 28 del citato

Regolamento (UE) 2021/2303, che ha la piena autonomia nelle modalità di gestione e di impiego delle risorse umane.

In ogni caso, il Ministero del lavoro, per quanto di competenza, garantirà l'attenzione alla questione posta dall'interrogante.