

## XIV COMMISSIONE PERMANENTE

### (Politiche dell'Unione europea)

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

#### ATTI DEL GOVERNO:

Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea. Atto n. 377 ( <i>Esame, ai sensi dell'articolo 126, comma 2, del regolamento, e rinvio</i> ) .....	264
---	-----

#### ATTI DELL'UNIONE EUROPEA:

Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio recante modifica della direttiva 2003/87/CE che istituisce un sistema per lo scambio di quote di emissioni dei gas a effetto serra nell'Unione, della decisione (UE) 2015/1814 relativa all'istituzione e al funzionamento di una riserva stabilizzatrice del mercato nel sistema dell'Unione per lo scambio di quote di emissioni dei gas a effetto serra e del regolamento (UE) 2015/757. COM(2021)551 final (Parere alla VIII Commissione) ( <i>Rinvio del seguito dell'esame</i> ) .....	267
Proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce un meccanismo di adeguamento del carbonio alle frontiere (Parere alle Commissioni VIII e IX) ( <i>Rinvio del seguito dell'esame</i> ) .....	267
UFFICIO DI PRESIDENZA INTEGRATO DAI RAPPRESENTANTI DEI GRUPPI .....	267

#### ATTI DEL GOVERNO

*Mercoledì 27 aprile 2022. — Presidenza del presidente Sergio BATTELLI.*

#### **La seduta comincia alle 14.30.**

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

*(Esame, ai sensi dell'articolo 126, comma 2, del regolamento, e rinvio).*

La Commissione inizia l'esame dello schema di decreto in titolo.

Antonella PAPIRO (M5S), *relatrice*, fa presente che la Commissione è chiamata a esaminare, con parere da rendere entro

l'11 maggio 2022, lo schema di decreto legislativo recante il recepimento della direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea, emanato in forza della delega conferita dall'articolo 1 e dall'Allegato 1 (n. 25) della legge n. 53 del 2021 (legge di delegazione europea 2019-2020).

Rammenta che la citata direttiva, il cui termine di recepimento è fissato al 10 agosto 2022, sostituisce, abrogandola, la direttiva 91/533/CEE, recepita nell'ordinamento nazionale dal decreto legislativo n. 152 del 1997, al fine di aggiornare gli obblighi di informazione dei lavoratori rispetto alle proprie condizioni di lavoro e stabilire tutele minime per tutte le tipologie di lavoratori, garantendo loro maggiore prevedibilità e chiarezza in materia di trasparenza delle informazioni sul rapporto e sulle condizioni di lavoro. Gli aspetti che la direttiva

intende migliorare riguardano in particolare i seguenti ambiti: l'accesso dei lavoratori alle informazioni concernenti le loro condizioni di lavoro; le condizioni di lavoro, con particolare riferimento ai lavori nuovi e non *standard*; la salvaguardia dell'adattabilità e dell'innovazione del mercato del lavoro; il rafforzamento delle misure di tutela delle condizioni di lavoro; la trasparenza del mercato del lavoro; la limitazione degli oneri amministrativi a carico delle imprese.

Venendo al contenuto dello schema di decreto legislativo in esame, fa presente che esso novella il citato decreto legislativo n. 152 del 1997 e ne estende il campo di applicazione ai lavoratori impiegati con tipologie contrattuali non *standard*. Il testo si compone di diciassette articoli, suddivisi in quattro Capi, che riassume nei termini di seguito riportati.

Il Capo I, definisce le finalità e l'ambito di applicazione della disciplina in oggetto, nonché le relative esenzioni. In particolare, l'articolo 1 delinea il campo di applicazione del provvedimento, ovvero la disciplina del diritto all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro, sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela, elencando le categorie di lavoratori assoggettati ed esclusi dalla sua applicazione. Nello stesso capo, all'articolo 3, si specificano le modalità di comunicazione delle informazioni, attribuendo al datore di lavoro il compito di comunicare a ciascun lavoratore le informazioni previste dal decreto. Queste devono essere trasmesse in formato cartaceo o elettronico in modo trasparente, chiaro, completo, accessibile e gratuito.

Nell'ambito del Capo II, l'articolo 4 modifica il decreto legislativo n. 152 del 1997 in materia di informazioni sul rapporto di lavoro, prevedendo una più dettagliata serie di informazioni che il datore di lavoro è tenuto a comunicare, ad esempio sull'identità dei co-datori di lavoro (in caso di rete di imprese collegate), sulla tipologia di rapporto di lavoro (contratto collettivo applicabile, enti previdenziali e assicurativi di riferimento, remunerazione, ferie, permessi, congedi retribuiti, condizioni relative al lavoro straordinario, ecc...). In particolare, il

comma 1, lettera *b*) dispone l'obbligo per il datore di lavoro di informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini dell'assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione e della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione delle prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori.

Evidenzia che, come sottolineato dalla relazione illustrativa, lo scopo delle disposizioni è quello di ridurre le asimmetrie informative, qualora i committenti o i datori di lavoro utilizzino sistemi algoritmici per coordinare, gestire e monitorare il rapporto di lavoro. Il diritto alla trasparenza garantito da tali previsioni è in linea, sempre secondo la relazione illustrativa, con quanto già disposto in materia di protezione dei dati personali e si ribadisce esplicitamente il diritto di non essere sottoposto a decisioni basate unicamente sul trattamento automatizzato, come già previsto dal regolamento (UE) n. 2016/679 relativo alla protezione dei dati personali (*General Data Protection Regulation* – GDPR). In linea con la normativa europea, inoltre, la norma prevede il diritto del lavoratore di accedere, direttamente o tramite le rappresentanze sindacali aziendali o territoriali, ai dati e di richiedere ulteriori informazioni concernenti gli obblighi informativi e il contestuale dovere del datore di lavoro o del committente a trasmettere i dati richiesti entro trenta giorni.

La lettera *c*) dispone in materia di informazioni aggiuntive da rendere al lavoratore in occasione di prestazioni di lavoro all'estero, in merito al diritto applicabile nello Stato membro ospitante, alle eventuali indennità specifiche per il distacco e alle modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio, nonché all'indirizzo del sito *internet* istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco. La disciplina in esame non si applica alle prestazioni di durata inferiore a 4 settimane, né al personale dipendente di amministrazioni pub-

bliche e ai lavoratori marittimi e della pesca.

La lettera *d*) restringe i tempi per gli obblighi informativi in caso di modifica degli elementi del contratto dopo l'assunzione, mentre la lettera *e*) introduce nuove disposizioni di carattere sanzionatorio, prevedendo in particolare che l'inadempimento da parte delle pubbliche amministrazioni sia valutato ai fini della responsabilità dirigenziale e della misurazione della *performance*.

L'articolo 5 disciplina gli obblighi informativi in caso di prestazioni di lavoro occasionale (comma 1), nonché di lavoro intermittente, di somministrazione di lavoro e di lavoro tramite piattaforme digitali (comma 2).

L'articolo 6 dispone l'applicazione delle disposizioni in esame al personale in regime di diritto pubblico, compatibilmente con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti di settore.

Il Capo III reca disposizioni in materia di prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro, recependo le norme della direttiva (UE) 2019/1152 che riconoscono una serie di nuovi diritti materiali finalizzati a offrire una più ampia tutela in materia di condizioni di lavoro a tutti i lavoratori e, in particolare, a quelli con posti di lavoro non *standard*.

Per quanto riguarda il periodo di prova, l'articolo 7 stabilisce che esso non può essere superiore a sei mesi e, nel caso di un rapporto a tempo determinato, il periodo di prova deve essere stabilito in maniera proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. All'articolo 8 viene regolamentato il cumulo di impieghi, stabilendo che il datore di lavoro non può vietare al lavoratore lo svolgimento di altra attività lavorativa in orario al di fuori della programmazione dell'attività lavorativa concordata, purché non sussistano condizioni quali un pregiudizio per la salute e la sicurezza, la necessità di garantire l'integrità del servizio pubblico e nel caso in cui la diversa e ulteriore attività lavorativa sia in conflitto di interessi con la principale.

L'articolo 9 impone al datore di lavoro di garantire un livello minimo di prevedibilità ai lavoratori il cui rapporto di lavoro si svolga secondo modalità in tutto o in gran parte imprevedibili, prevedendo che il lavoratore possa rifiutarsi di erogare la prestazione in caso di mancata preventiva indicazione delle ore e dei giorni durante i quali il lavoro può avere luogo e di un ragionevole preavviso sull'incarico o la prestazione da eseguire. È altresì previsto l'obbligo, per il datore di lavoro che revochi un incarico o una prestazione programmata senza un ragionevole periodo di preavviso, di riconoscere al lavoratore la retribuzione inizialmente prevista o una somma a titolo di compensazione, la cui misura non può essere inferiore al 50 per cento del compenso previsto per la prestazione annullata.

L'articolo 10 introduce inoltre il diritto del lavoratore, con almeno sei mesi di anzianità contributiva, di richiedere al datore di lavoro, che ne abbia la possibilità, condizioni di lavoro più prevedibili, sicure e stabili, con risposta scritta motivata in caso di diniego da parte del datore di lavoro. La disciplina in esame non si applica ai dipendenti di pubbliche amministrazioni, ai lavoratori marittimi e del settore della pesca e ai lavoratori domestici.

L'articolo 11 dispone che la formazione che il datore di lavoro è tenuto a erogare, sulla base di disposizioni legislative o contrattuali, è gratuita e va considerata orario di lavoro. Tale previsione non si applica alla formazione professionale o a quella necessaria al lavoratore per ottenere, mantenere o rinnovare la qualifica professionale, salvo che non rientri negli obblighi del datore di lavoro, sulla base di disposizioni legislative o contrattuali.

Il Capo IV dispone le misure volte ad agevolare la composizione delle controversie, nonché a tutela da ritorsioni e trattamenti sfavorevoli del lavoratore. In particolare, in caso di violazione delle disposizioni recate decreto legislativo n. 152 del 1997, come modificato dal provvedimento in esame, l'articolo 12 riconosce ai lavoratori il diritto di utilizzare modalità di risoluzione rapida delle controversie (tenta-

tivi di conciliazione e camere arbitrali), ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria e amministrativa.

L'articolo 13 introduce disposizioni per la tutela da ritorsioni e trattamenti sfavorevoli del lavoratore che abbia presentato un reclamo o promosso un procedimento per ottenere il rispetto dei diritti garantiti dal provvedimento in esame. In particolare, la norma prevede l'applicazione di una sanzione amministrativa da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

L'articolo 14 vieta il licenziamento e i trattamenti pregiudizievoli del lavoratore in conseguenza dell'esercizio dei diritti previsti dal provvedimento in esame e dal decreto legislativo n. 152 del 1997, e prevede, nel caso in cui il lavoratore faccia ricorso all'autorità giudiziaria competente, che l'onere di provare che il licenziamento non è dovuto alla violazione lamentata dal lavoratore incomba sul datore di lavoro.

L'articolo 15 dispone che per le violazioni dei diritti previsti dal provvedimento in esame e dal decreto legislativo n. 152 del 1997 riguardanti il personale in regime di diritto pubblico si applicano le disposizioni dei rispettivi ordinamenti di settore.

L'articolo 16 dispone l'applicazione delle disposizioni di cui al provvedimento in esame a tutti i rapporti di lavori già instaurati alla data della sua entrata in vigore e prevede l'obbligo per i datori di lavoro e dei committenti di fornire, aggiornare o integrare, entro trenta giorni da tale data, le informazioni richieste dalla nuova disciplina.

L'articolo 17, infine, reca la clausola di invarianza finanziaria.

In conclusione, nel sottolineare la rilevanza del provvedimento in esame, che concorre in modo sensibile a rafforzare la tutela dei diritti dei lavoratori, si riserva di presentare una proposta di parere in esito al dibattito in Commissione.

Sergio BATTELLI, *presidente*, nessuno chiedendo di intervenire, rinvia il seguito dell'esame ad altra seduta.

**La seduta termina alle 14.40.**

#### ATTI DELL'UNIONE EUROPEA

*Mercoledì 27 aprile 2022. — Presidenza del presidente Sergio BATTELLI.*

**La seduta comincia alle 14.40.**

**Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio recante modifica della direttiva 2003/87/CE che istituisce un sistema per lo scambio di quote di emissioni dei gas a effetto serra nell'Unione, della decisione (UE) 2015/1814 relativa all'istituzione e al funzionamento di una riserva stabilizzatrice del mercato nel sistema dell'Unione per lo scambio di quote di emissioni dei gas a effetto serra e del regolamento (UE) 2015/757.**

**COM(2021)551 final.**

(Parere alla VIII Commissione).

*(Rinvio del seguito dell'esame).*

La Commissione prosegue l'esame dell'atto in oggetto, rinviato nella seduta del 30 marzo 2022.

Sergio BATTELLI, *presidente*, nessuno chiedendo di intervenire, rinvia il seguito dell'esame ad altra seduta.

**Proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce un meccanismo di adeguamento del carbonio alle frontiere.**

(Parere alle Commissioni VIII e IX).

*(Rinvio del seguito dell'esame).*

La Commissione prosegue l'esame dell'atto in oggetto, rinviato nella seduta del 30 marzo 2022.

Sergio BATTELLI, *presidente*, nessuno chiedendo di intervenire, rinvia il seguito dell'esame ad altra seduta.

**La seduta termina alle 14.45.**

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

L'ufficio di presidenza si è riunito dalle 14.45 alle 14.55.