

XI COMMISSIONE PERMANENTE

(Lavoro pubblico e privato)

S O M M A R I O

ATTI DEL GOVERNO:

Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea. Atto n. 377 (<i>Seguito dell'esame, ai sensi dell'articolo 143, comma 4, del Regolamento, e rinvio</i>)	116
Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE. Atto n. 378 (<i>Seguito dell'esame, ai sensi dell'articolo 143, comma 4, del Regolamento, e rinvio</i>)	116

SEDE CONSULTIVA:

Interventi per la prevenzione e la lotta contro l'HIV, l'AIDS, l'HPV e le infezioni e malattie a trasmissione sessuale, Nuovo testo C. 1972 D'Attis (Parere alla XII Commissione) (<i>Seguito dell'esame e conclusione – Parere favorevole</i>)	116
ALLEGATO 1 (<i>Parere approvato</i>)	120
Ratifica ed esecuzione del Trattato tra le Repubblica italiana e la Repubblica francese per una cooperazione bilaterale rafforzata, fatto a Roma il 26 novembre 2021. C. 3423 Governo (Parere alla III Commissione) (<i>Seguito dell'esame e conclusione – Parere favorevole</i>)	117
ALLEGATO 2 (<i>Parere approvato</i>)	121

SEDE REFERENTE:

Disposizioni per la prevenzione e il contrasto delle molestie morali e delle violenze psicologiche in ambito lavorativo. C. 1741 De Lorenzo, C. 1722 Roberto Rossini, C. 2311 Serracchiani e C. 3328 Barzotti (<i>Seguito dell'esame e rinvio – Adozione del testo base</i>)	117
ALLEGATO 3 (<i>Testo unificato adottato come nuovo testo base</i>)	123

INTERROGAZIONI:

5-07742 D'Elia: Sul congedo di paternità	118
ALLEGATO 4 (<i>Testo della risposta</i>)	126
5-07745 Rizzetto: Sulla situazione dei lavoratori della Chef Express	118
ALLEGATO 5 (<i>Testo della risposta</i>)	128
5-07772 Villarosa: Sulla situazione dei lavoratori della Sicem di Milazzo	119
ALLEGATO 6 (<i>Testo della risposta</i>)	130

UFFICIO DI PRESIDENZA INTEGRATO DAI RAPPRESENTANTI DEI GRUPPI	119
---	-----

ATTI DEL GOVERNO

Mercoledì 11 maggio 2022. – Presidenza della presidente Romina MURA. Interviene

la sottosegretaria di Stato per il lavoro e le politiche sociali Tiziana Nisini.

La seduta comincia alle 15.20.

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

(Seguito dell'esame, ai sensi dell'articolo 143, comma 4, del Regolamento, e rinvio).

La Commissione prosegue l'esame dello schema, rinviato nella seduta del 26 aprile 2022.

Romina MURA, *presidente*, in sostituzione del relatore, on. Viscomi, avverte che il termine per l'espressione del parere è in scadenza nella giornata odierna. Anche in ragione della complessità del tema oggetto dello schema di decreto, chiede al rappresentante del Governo se intenda intervenire.

La sottosegretaria Tiziana NISINI ritiene opportuno consentire che il parere possa essere espresso entro il prossimo 17 maggio, anche per permettere alla Commissione di condurre gli approfondimenti ritenuti necessari.

Romina MURA, *presidente*, poiché nessun altro chiede di intervenire, rinvia il seguito dell'esame ad altra seduta, che sarà convocata in modo da permettere alla Commissione di esprimere il parere di competenza entro il 17 maggio.

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

Atto n. 378.

(Seguito dell'esame, ai sensi dell'articolo 143, comma 4, del Regolamento, e rinvio).

La Commissione prosegue l'esame dello schema, rinviato nella seduta del 26 aprile 2022.

Romina MURA, *presidente*, Dopo avere ricordato che il termine per l'espressione del parere scade nella giornata odierna,

chiede alla relatrice, on. Gribaudo, come intenda procedere.

Chiara GRIBAUDO (PD), svolgendo considerazioni analoghe a quelle che ha ascoltato in relazione allo schema di decreto legislativo di cui all'atto del Governo n. 377, ritiene necessario che la Commissione disponga di un supplemento di tempo per la predisposizione del parere di competenza, che tenga conto degli spunti emersi nel corso del recente incontro tra le parti sociali.

La sottosegretaria Tiziana NISINI concorda con la relatrice e consente che il parere venga espresso entro il 17 maggio 2022.

Romina MURA, *presidente*, poiché nessun chiede di intervenire, rinvia il seguito dell'esame ad altra seduta, che sarà convocata in modo da permettere alla Commissione di esprimere il parere di competenza entro il termine indicato.

La seduta termina alle 15.25.

SEDE CONSULTIVA

Mercoledì 11 maggio 2022. — Presidenza della presidente Romina MURA.

La seduta comincia alle 15.25.

Interventi per la prevenzione e la lotta contro l'HIV, l'AIDS, l'HPV e le infezioni e malattie a trasmissione sessuale.

Nuovo testo C. 1972 D'Attis.

(Parere alla XII Commissione).

(Seguito dell'esame e conclusione – Parere favorevole).

La Commissione prosegue l'esame del provvedimento, rinviato nella seduta del 5 maggio 2022.

Rina DE LORENZO (LEU), *relatrice*, illustra la sua proposta di parere favorevole.

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

Ratifica ed esecuzione del Trattato tra le Repubblica italiana e la Repubblica francese per una cooperazione bilaterale rafforzata, fatto a Roma il 26 novembre 2021.

C. 3423 Governo.

(Parere alla III Commissione).

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

La Commissione prosegue l'esame del provvedimento, rinviato nella seduta del 5 maggio 2022.

Marco LACARRA (PD), *relatore*, illustra la sua proposta di parere favorevole.

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

La seduta termina alle 15.30.

SEDE REFERENTE

Mercoledì 11 maggio 2022. – Presidenza della presidente Romina MURA. – Interviene la sottosegretaria di Stato per il lavoro e le politiche sociali Tiziana Nisini.

La seduta comincia alle 15.30.

Disposizioni per la prevenzione e il contrasto delle molestie morali e delle violenze psicologiche in ambito lavorativo.

C. 1741 De Lorenzo, C. 1722 Roberto Rossini, C. 2311 Serracchiani e C. 3328 Barzotti.

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

Romina MURA, *presidente*, avverte che nella giornata di ieri ha concluso i suoi lavori il Comitato ristretto, nominato per la predisposizione di un testo unificato su cui proseguire l'esame. Chiede, quindi, alle relatrici, on. Costanzo e on. Barzotti, di illustrare le risultanze del lavoro del Comitato

ristretto e di formulare la loro proposta in ordine alla prosecuzione dell'esame delle proposte di legge.

Valentina BARZOTTI (M5S), *relatrice*, illustra sinteticamente la proposta di testo unificato predisposto dal Comitato ristretto, che cerca di sintetizzare le varie posizioni espresse dai gruppi. Si tratta di un articolato ulteriormente migliorabile, come emerso dai contatti informali intercorsi tra i gruppi, e per questo propone che sia adottato come testo base, su cui proseguire l'esame, fissando un termine per gli emendamenti il più breve possibile, alla luce dell'approfondito lavoro istruttorio già svolto.

Jessica COSTANZO (MISTO), *relatrice*, concordando con quanto affermato dalla collega Barzotti e preso atto dell'ampia convergenza che ha permesso al Comitato ristretto di adottare un testo che sintetizza in modo soddisfacente le diverse posizioni espresse dai gruppi, auspica la rapida conclusione dell'esame in sede referente del provvedimento, in modo da permettere all'Assemblea di esaminare un testo su cui si registra la condivisione di tutte le parti politiche.

Paolo ZANGRILLO (FI) non condivide la necessità di procedere speditamente, mediante la fissazione di un termine per la presentazione di proposte emendative troppo ravvicinate, dal momento che il testo unificato illustrato dalle relatrici presenta ancora, a suo giudizio, numerosi aspetti critici sui quali ritiene necessario lavorare. Auspica, pertanto, che il termine per gli emendamenti sia fissato in modo da permettere ai gruppi di approfondire gli aspetti problematici e da predisporre le conseguenti proposte di modifica.

Niccolò INVIDIA (M5S), prendendo atto che non tutti i gruppi condividono il testo unificato predisposto dal Comitato ristretto, esprime la più ampia disponibilità del suo gruppo a discutere delle eventuali ulteriori modifiche che i gruppi vorranno proporre, ma ritiene che, visto che la legislatura volge al termine, sarebbe quanto mai opportuno

che la Commissione organizzasse i suoi lavori in modo da permettere all'Assemblea di esaminare il provvedimento, che affronta un problema estremamente sentito.

Chiara GRIBAUDO (PD), esprimendo apprezzamento per lo sforzo delle relatrici di trovare una sintesi delle diverse sensibilità dei gruppi sul tema, pur condividendo l'esigenza che i membri della Commissione abbiano a disposizione il tempo necessario per approfondire i punti critici del testo unificato, ritiene cionondimeno opportuno tenere conto della fine della legislatura ormai non troppo lontana e organizzare, pertanto, i lavori della Commissione in modo da permettere all'Assemblea di esaminare il testo.

Nessun altro chiedendo di intervenire, la Commissione delibera di adottare il testo unificato quale testo base per il prosieguo dell'esame (*vedi allegato 3*).

Romina MURA, *presidente*, propone sin d'ora di fissare il termine per gli emendamenti al 23 maggio 2022.

La Commissione concorda.

Romina MURA, *presidente*, rinvia il seguito dell'esame ad altra seduta.

La seduta termina alle 15.35.

INTERROGAZIONI

Mercoledì 11 maggio 2022. — Presidenza della presidente Romina MURA. — Interviene la sottosegretaria di Stato per il lavoro e le politiche sociali, Tiziana Nisini.

La seduta comincia alle 15.35.

5-07742 D'Elia: Sul congedo di paternità.

La sottosegretaria Tiziana NISINI risponde all'interrogazione nei termini riportati (*vedi allegato 4*).

Cecilia D'ELIA (PD), ringraziando la sottosegretaria, si dichiara solo parzialmente soddisfatta, in quanto, pur apprezzando l'impegno del Governo di dar seguito a politiche in materia di sostegno alle famiglie – in cui rientra anche il prossimo recepimento della direttiva (UE) 2019/1158, il cui schema di decreto legislativo è attualmente all'esame della XI Commissione per l'espressione del parere di competenza –, non può fare a meno di sottolineare che è necessario intervenire più decisamente per rendere strutturale l'impegno dei padri all'interno della famiglia e il conseguimento dell'effettiva parità tra i genitori, come da sempre propugnato dalla sua parte politica. Ritiene positiva l'estensione della disciplina al settore della pubblica amministrazione, ma rimangono insufficienti, a suo giudizio, le misure per portare a conoscenza dei lavoratori gli istituti previsti dall'ordinamento a sostegno della genitorialità. I dati statistici, infatti, dimostrano che sono ancora troppo pochi i lavoratori che utilizzano i congedi, sicuramente per la scarsa conoscenza della normativa, e ciò pregiudica lo sviluppo di una nuova cultura di condivisione delle responsabilità, i cui effetti positivi permangono anche dopo che si esaurisce il periodo di fruizione dei benefici.

5-07745 Rizzetto: Sulla situazione dei lavoratori della Chef Express.

La sottosegretaria Tiziana NISINI risponde all'interrogazione nei termini riportati (*vedi allegato 5*).

Walter RIZZETTO (FDI), ringraziando la sottosegretaria, si riserva di approfondire i contenuti della risposta fornita, rilevando tuttavia che alcuni punti segnalati nella sua interrogazione non sembrano essere stati affrontati. Evidenzia comunque il grande ritardo con il quale il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'Ispettorato nazionale del lavoro hanno dato seguito alle segnalazioni e ritiene che una risposta tempestiva da parte delle istituzioni competenti avrebbe evitato la neces-

sità di porre la questione con una nuova interrogazione.

5-07772 Villarosa: Sulla situazione dei lavoratori della Sicem di Milazzo.

La sottosegretaria Tiziana NISINI risponde all'interrogazione nei termini riportati (*vedi allegato 6*).

Alessio Mattia VILLAROSA (MISTO), pur ringraziando la sottosegretaria, ritiene che si potrà dichiarare completamente solo quando tutti i lavoratori della Sicem di Milazzo saranno riassorbiti. Esprime il suo rammarico nel constatare che la Regione Sicilia ha perso tempo, permettendo che tali lavoratori, alcuni dei quali già in credito nei confronti dell'azienda, fossero la-

sciati senza stipendio fin dallo scorso novembre. Si tratta di una situazione insostenibile per intere famiglie, che necessitano della continuità del loro reddito. Pertanto, chiede al Ministero di attivarsi presso la Regione affinché siano adottate al più presto le misure di politiche attive necessarie per sostenere tutti i lavoratori, fino al completamento del processo di riassorbimento di tutti i centocinquanta lavoratori della Sicem.

La seduta termina alle 16.05.

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

L'ufficio di presidenza si è riunito dalle 16.05 alle 16.15.

ALLEGATO 1

Interventi per la prevenzione e la lotta contro l'HIV, l'AIDS, l'HPV e le infezioni e malattie a trasmissione sessuale (nuovo testo C. 1972 D'Attis).**PARERE APPROVATO**

La XI Commissione,

esaminato, per quanto di competenza, il nuovo testo della proposta di legge C. 1972 D'Attis, recante: Interventi per la prevenzione e la lotta contro l'HIV, l'AIDS, l'HPV e le infezioni e malattie a trasmissione sessuale, come risultante al termine dell'esame delle proposte emendative;

preso atto che il provvedimento è volto alla revisione e all'aggiornamento della disciplina in materia di prevenzione e di lotta contro la sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS), l'HIV, l'HPV e le infezioni e le malattie a trasmissione sessuale alla luce delle mutate esigenze e delle esperienze maturate nel corso del tempo;

considerato che l'articolo 1 dispone l'adozione con frequenza triennale del Piano di interventi contro l'HIV, l'AIDS e le infezioni e malattie a trasmissione sessuale, che prevede, tra l'altro, il potenziamento degli organici relativi al personale sanitario e socio-sanitario delle strutture di ricovero, degli ambulatori e dei laboratori, nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente e nel rispetto dei vincoli di spesa del personale;

rilevato che il medesimo articolo 1 delinea le competenze regionali, tra le quali rientrano, come previsto dal comma 8, gli interventi di adeguamento degli organici anche in reparti diversi dai reparti di ricovero per malattie infettive delle aziende ospedaliere, delle aziende ospedaliere universitarie e degli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico pubblici, che siano prevalentemente impegnati, secondo i piani

regionali, nell'assistenza ai casi di infezione da HIV e di AIDS, per oggettive e documentate condizioni epidemiologiche;

tenuto conto che l'articolo 4, al comma 1, dispone l'effettuazione di procedure concorsuali per la copertura di posti vacanti di personale sanitario e socio-sanitario nelle strutture di ricovero per malattie infettive, nelle strutture ambulatoriali, nelle strutture di continuità assistenziale ad esse funzionalmente connesse e nei laboratori e, in caso di emergenze sanitarie di carattere infettivo, di selezioni pubbliche integrative straordinarie;

segnalato che il comma 2 del medesimo articolo 4 prevede che le aziende sanitarie locali organizzino corsi di formazione e aggiornamento del personale, anche se non operante nei reparti ospedalieri per malattie infettive o per il trattamento di pazienti con HIV o AIDS;

considerato che l'articolo 6 dispone il divieto per i datori di lavoro pubblici e privati di svolgere indagini volte ad accertare l'esistenza di uno stato di sieropositività nei dipendenti o in persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro nonché di accedere ai dati sanitari del lavoratore e dispone l'applicazione, in caso di violazione di tali divieti, delle sanzioni previste dall'articolo 38 dello Statuto dei lavoratori,

esprime

PARERE FAVOREVOLE.

ALLEGATO 2

Ratifica ed esecuzione del Trattato tra la Repubblica italiana e la Repubblica francese per una cooperazione bilaterale rafforzata, fatto a Roma il 26 novembre 2021 (C. 3423 Governo).**PARERE APPROVATO**

La XI Commissione,

esaminato, per quanto di competenza, il disegno di legge C. 3423 Governo, recante: Ratifica ed esecuzione del Trattato tra la Repubblica italiana e la Repubblica francese per una cooperazione bilaterale rafforzata, fatto a Roma il 26 novembre 2021;

preso atto che il Trattato ha lo scopo di rafforzare la cooperazione tra l'Italia e la Francia, nel quadro di riferimento europeo, attraverso un metodo e una prassi di consultazione, che permettano il dialogo anche in caso di posizioni di merito differenti;

considerato che il Trattato prevede forme strutturate di consultazione in settori ritenuti particolarmente qualificanti, quali gli affari esteri, la sicurezza e la difesa, la giustizia e gli affari interni, la cooperazione economica e industriale, i trasporti, l'istruzione, l'università e la ricerca;

rilevato che l'articolo 6 del Trattato reca gli impegni delle Parti per lo sviluppo sociale, sostenibile e inclusivo, nel quadro della dimensione sociale dell'Unione europea e del Piano d'azione sul Pilastro europeo dei diritti sociali;

apprezzato l'accento posto sull'importanza di garantire condizioni di lavoro e di retribuzione dignitose a tutti i lavoratori, di garantire un salario minimo adeguato, di sviluppare il dialogo sociale, di lottare contro la disoccupazione giovanile e di promuovere il diritto individuale alla formazione per favorire lo sviluppo delle competenze;

osservato che le Parti si impegnano a sostenere le politiche per una piena parità

tra uomini e donne, a lottare contro le discriminazioni, a combattere contro il *dumping* sociale, la povertà e l'esclusione sociale e a rafforzare la protezione delle persone vulnerabili;

tenuto conto che le Parti preannunciano un'azione comune a fronte delle evoluzioni del mercato del lavoro e dei cambiamenti demografici e si impegnano a organizzare consultazioni annuali per lo scambio delle buone pratiche e per la preparazione di progetti e posizioni comuni nel quadro europeo;

considerato che, per l'attuazione degli impegni enunciati dall'articolo 6 del Trattato, si prevede, al comma 10 del medesimo articolo 6, l'avvio da parte dei Ministeri competenti di consultazioni regolari;

rilevato che, sui medesimi impegni, il Programma di lavoro espone in dettaglio le linee direttrici lungo le quali sviluppare la cooperazione e che, in particolare, con l'obiettivo del rafforzamento della cooperazione in ambito europeo per la realizzazione di un'Europa sociale, le Parti si impegnano a lavorare congiuntamente per promuovere il raggiungimento di intese a livello europeo in materia di salari minimi adeguati in Europa, condizioni di lavoro dei lavoratori su piattaforma, trasparenza salariale e revisione del regolamento (CE) n. 883/2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, nonché a proseguire la cooperazione tra gli organismi ispettivi del lavoro italiani e francesi nel quadro del controllo del distacco transnazionale dei lavoratori e della lotta contro il lavoro illegale;

considerate le linee di azione enunciate nel Programma di lavoro per la pro-

mozione delle politiche per una piena parità tra uomini e donne: sostegno all'attuazione della strategia europea per la parità di genere 2020-2025 della Commissione europea; collaborazione nella promozione di percorsi formativi delle donne nelle materia STEM e nel campo dell'educazione finanziaria e digitale nonché nello sviluppo di iniziative di contrasto agli stereotipi di genere; collaborazione, in particolare nell'ambito del G7 e del G20, per la promozione di politiche di sostegno dell'*empower-*

ment femminile e del talento e della *leadership* delle donne; rafforzamento delle iniziative per il contrasto alla violenza maschile contro le donne a livello nazionale e internazionale, in particolare nell'ambito delle Nazioni Unite e dell'Unione europea, promuovendo anche l'attuazione della Convenzione di Istanbul del Consiglio d'Europa,

esprime

PARERE FAVOREVOLE.

ALLEGATO 3

Disposizioni per la prevenzione e il contrasto delle molestie morali e delle violenze psicologiche in ambito lavorativo (C. 1741 De Lorenzo, C. 1722 Roberto Rossini, C. 2311 Serracchiani e C. 3328 Barzotti).**TESTO UNIFICATO ADOTTATO COME NUOVO TESTO BASE**

Art. 1.

(Finalità e ambito di applicazione)

1. La presente legge, in attuazione dei principi contenuti negli articoli 2, 3, 4, 32, 35, 37 e 41 della Costituzione, reca disposizioni atte a prevenire e contrastare l'insorgenza e la diffusione nei luoghi e nei rapporti di lavoro di condotte di *mobbing* e *straining* poste in essere nei confronti dei lavoratori da parte del datore di lavoro o di un suo preposto, nonché da altri dipendenti.

2. Le disposizioni di cui alla presente legge si applicano a qualsiasi rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni, nonché alle persone in formazione, ai tirocinanti e agli apprendisti, e in tutti i settori di attività privati e pubblici, indipendentemente dallo *status* contrattuale.

Art. 2.

(Definizioni)

1. Ai fini della presente legge per *mobbing* si intendono gli atti di minaccia o molestia compiuti da parte di datori di lavoro, capi intermedi, colleghi di pari grado o di grado inferiore, che, per la loro intensità, frequenza o durata, ingenerano nel lavoratore un grave stato di ansia e/o paura tale da costringerlo ad alterare le proprie abitudini di vita.

2. Gli atti e i comportamenti di cui al primo comma possono avvenire, a titolo esemplificativo, anche attraverso:

a) ridimensionamento del ruolo, dei compiti e delle responsabilità senza comprovate ragioni connesse all'organizzazione o alla produttività del lavoro;

b) sabotaggio sistematico del lavoro svolto attuato tramite lo svuotamento delle mansioni e la privazione degli strumenti necessari al suo svolgimento;

c) comprovato abuso del potere direttivo o disciplinare da parte del datore di lavoro o dei dirigenti, posto in essere tramite reiterate visite fiscali o di idoneità, contestazioni disciplinari ingiustificate, predisposizione di orari o turni di lavoro penalizzanti;

d) rifiuto di permessi, ferie o trasferimenti senza comprovate ragioni connesse all'organizzazione o alla produttività del lavoro;

e) delegittimazione della professionalità e/o pregiudizio delle prospettive di carriera;

f) immotivata esclusione o marginalizzazione dall'attività lavorativa, compresa l'esclusione dalla comunicazione e dall'informazione aziendale.

3. Ai fini della presente legge per *straining* si intendono le condotte generatrici di *stress* poste in essere dal datore di lavoro, capi intermedi, colleghi di pari grado o di grado inferiore, che sono determinate da disfunzioni degli assetti organizzativi aziendali tali da ingenerare nel lavoratore forme di pressione psicofisica superiore a quella connaturata alla natura stessa del lavoro o dell'attività svolta e che sono idonee a causare, anche indirettamente, una lesione dell'integrità psicofisica dello stesso lavoratore.

Art. 3.

(Responsabilità disciplinare, civile e penale)

1. Qualora gli atti e i comportamenti di cui all'articolo 2 siano segnalati da singoli

lavoratori o da gruppi di lavoratori, ovvero dalle rappresentanze sindacali aziendali o dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché del medico competente, il datore di lavoro, pubblico o privato, deve accertare senza ritardo i fatti.

2. Il datore di lavoro prende provvedimenti per il superamento dei fatti ai sensi del comma 1, sentiti i lavoratori dell'area interessata e il medico competente.

3. Coloro che pongono in essere gli atti e i comportamenti di cui all'articolo 2 sono responsabili sul piano disciplinare, civile e penale. Per quanto riguarda la responsabilità sul piano disciplinare, nel settore privato si applicano le disposizioni di cui ai contratti collettivi nazionali di lavoro, mentre nel settore pubblico si applicano le disposizioni di cui agli articoli da 67 a 73 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

4. Nelle controversie civili in materia di lavoro in cui sia convenuto l'autore di atti e comportamenti di cui all'articolo 2 della presente legge si applica la disciplina in materia di onere della prova prevista dall'articolo 40 decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

5. Ai fini della liquidazione del danno, si deve provvedere affinché il risarcimento sia reale, effettivo e stabilito in modo tale da essere dissuasivo e proporzionato al danno subito dalla vittima degli atti e dei comportamenti di cui all'articolo 2 della presente legge.

6. Salvo che il fatto non costituisca più grave reato, le condotte di *mobbing* sono punite ai sensi dell'articolo 612-bis del codice penale.

Art. 4.

(Commissioni interne per la prevenzione, il contrasto e la conciliazione)

1. Al fine di prevenire e contrastare il verificarsi di fenomeni di *mobbing* e *straining*, nonché per ridurre il ricorso alla via giudiziale, i datori di lavoro privati, d'intesa con le rappresentanze sindacali aziendali o unitarie ove esistenti, istituiscono un'apposita commissione composta in pari misura

da dirigenti o comunque lavoratori indicati dai datori di lavoro, rappresentanti sindacali e da lavoratori direttamente indicati dai dipendenti. La commissione adotta un apposito regolamento al fine di svolgere tutte le attività necessarie finalizzate a prevenire fenomeni di *mobbing* e *straining*, ad avviare inchieste interne a seguito di denunce di casi di *mobbing*, ad irrogare sanzioni disciplinari, nonché a svolgere funzioni di conciliazione tra le vittime e i responsabili di atti di *mobbing* e *straining*.

2. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono prevedere l'istituzione di commissioni aziendali cui attribuire le funzioni di cui al comma 1.

3. Le commissioni istituite ai sensi del comma 1, si adeguano alle disposizioni previste dal contratto nazionale di categoria, ove previste.

Art. 5.

(Nullità degli atti e dei comportamenti di *mobbing* e *straining*)

1. Gli atti connessi e consequenziali a *mobbing* e *straining* accertati ai sensi dell'articolo 3 sono nulli.

2. Sono, altresì, nulle le dimissioni presentate dal lavoratore vittima di atti o di comportamenti di *mobbing* o *straining*. La nullità può essere fatta valere esclusivamente dal lavoratore.

3. Le tutele di cui al presente comma non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del lavoratore o del collaboratore per il reato di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza nel merito della denuncia o dell'azione giudiziaria promossa.

Art. 6.

(Misure di prevenzione nei luoghi di lavoro)

1. Nella valutazione dei rischi e nel relativo documento di cui agli articoli 17 e

28 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, devono essere esplicitamente indicate le misure adottate, anche per gruppi di lavoratori, per la prevenzione dei rischi collegati alle condotte di cui all'articolo 2 della presente legge. Tra tali misure sono comprese, tra l'altro:

a) nell'ambito delle attività di informazione e formazione di cui agli articoli 36 e 37 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, l'organizzazione di corsi di prevenzione, di informazione, di formazione e di addestramento sulle condotte di cui all'articolo 2 della presente legge ai fini dell'identificazione, della riduzione e della gestione dei rischi;

b) l'organizzazione di corsi sulla cultura del litigio e sull'autodifesa verbale;

c) l'adozione e l'affissione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori di uno specifico codice di comportamento e di tutela della dignità nel luogo di lavoro;

d) l'adozione e, ove già esistenti, il potenziamento di meccanismi di segnalazione di illeciti da parte del lavoratore ai sensi delle disposizioni di cui alla legge 30 novembre 2017, n. 179;

e) la pubblicità delle informazioni rilevanti per l'organizzazione del lavoro, con specifico riferimento alle modalità di impiego dei lavoratori, alle assegnazioni di incarichi, ai trasferimenti e alle modifiche nelle qualifiche e nelle mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile.

2. Nel documento di valutazione dei rischi di cui al comma 1 sono, inoltre, individuati:

a) le politiche di gestione del personale finalizzate a evitare disfunzioni organizzative rispetto alla specifica realtà aziendale;

b) il contratto collettivo nazionale di lavoro più idoneo al comparto e le misure di riduzione del rischio adottate in caso di

adozione di un altro contratto collettivo nazionale;

c) l'esistenza di un'apposita commissione interna per la prevenzione, il contrasto e la conciliazione di cui all'articolo 4 della presente legge.

Art. 7.

(Accertamento della malattia professionale da parte dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro)

1. A seguito della denuncia di malattia professionale, l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) attiva, senza ritardo, un percorso collaborativo con il lavoratore volto a indagare sui caratteri e sull'origine della presunta malattia. Qualora la documentazione prodotta sia giudicata insufficiente ma agevolmente integrabile, l'INAIL invita l'assicurato a presentare, nei quindici giorni successivi, nuovi elementi. In ogni caso l'INAIL utilizza tutti gli atti già in suo possesso, acquisisce d'ufficio i dati emersi da indagini già effettuate su casi analoghi e integra i dati conoscitivi sul rischio mediante proprie indagini ispettive o, per i profili più strettamente tecnici, avvalendosi di specifiche consulenze tecniche di accertamento dei rischi e della prevenzione.

Art. 8.

(Clausola di invarianza finanziaria)

1. Dall'attuazione delle disposizioni di cui alla presente legge non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni interessate provvedono agli adempimenti previsti con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

ALLEGATO 4

5-07742 D'Elia: Sul congedo di paternità.**TESTO DELLA RISPOSTA**

Con il presente atto parlamentare gli onorevoli interroganti richiamano l'attenzione del Governo sul congedo di paternità e sulla necessità che ne venga promosso la conoscibilità, ai fini di una maggiore diffusione e fruizione dell'istituto.

A tal fine, risulta certamente essenziale il recepimento della direttiva Ue sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza (Dir. UE n. 1158 del 2019), nonché la legge Family act, che prevede la delega al Governo per l'adozione di ulteriori disposizioni in materia di congedi parentali.

Per quanto riguarda lo schema di decreto legislativo di recepimento della direttiva, proposto dal Ministro Orlando, e adesso all'esame delle Commissioni parlamentari per il parere, una delle principali novità è costituita proprio dal congedo di paternità.

La disciplina introdotta conferma quanto già previsto dalla legge di bilancio 2022, che, rendendo strutturale una disciplina sperimentalmente introdotta dall'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge n. 92 del 2012 e più volte prorogata, ne ha confermata la durata di dieci giorni lavorativi. La nuova disciplina conferma altresì l'articolo 28 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001 in merito al congedo di paternità alternativo, trattandosi di istituto che concerne, a differenza del congedo di paternità, l'utilizzo in via alternativa di parte del congedo obbligatorio per maternità per le fattispecie ivi disciplinate.

Sottolineo che, con il decreto di recepimento, per l'effetto combinato della disciplina di cui al nuovo articolo 27-bis del decreto legislativo n. 151 del 2001 e dell'articolo 2, comma 1, lettera e), dello stesso decreto legislativo, il congedo di paternità obbligatorio risulta esteso anche al pubblico impiego, settore nel quale, a normativa vigente, tale applicazione è prevista

solo in via programmatica, in quanto demandata all'adozione di successivi atti di recepimento.

Sono inoltre previste, con un'importante innovazione rispetto alla legislazione vigente, specifiche sanzioni per il datore di lavoro che rifiuti, si opponga o ostacoli l'esercizio del diritto a godere del congedo obbligatorio.

Le misure introdotte dal decreto legislativo, sul quale questa Commissione esprimerà il proprio parere di competenza, possono migliorare il sistema dei congedi parentali, ridurre le detrazioni sul reddito che ne scoraggiano il ricorso e soprattutto stimolare l'adesione dei padri ai congedi parentali, presupposto essenziale per una maggiore condivisione del carico del lavoro di cura, che attualmente continua a pesare in maniera squilibrata sulle donne.

Infatti, oltre al congedo di paternità obbligatorio fino a dieci giorni, il provvedimento aumenta da 10 a 11 mesi il congedo del genitore solo nell'ottica di un'azione positiva che venga incontro ai nuclei familiari monoparentali; incrementa da 6 a 12 anni l'età del figlio entro la quale usufruire del congedo parentale; incrementa altresì i mesi di congedo parentale coperto da indennità da 6 a 9 in totale; estende il diritto a indennità di maternità per lavoratrici autonome e libere professioniste, anche per gli eventuali periodi di astensione anticipati per gravidanza a rischio; prevede che i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti a dare priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro

alle richieste dei lavoratori che siano *care-givers*.

Si tratta pertanto di misure che potenziano in maniera significativa il sistema di tutela a sostegno della genitorialità e per la conciliazione dei tempi vita-lavoro. Certamente il percorso di rafforzamento dell'impianto normativo deve essere implementato, con particolare riferimento all'incremento della misura indennitaria dei congedi parentali, così come del congedo di maternità, all'allungamento del congedo di paternità.

Inoltre è necessario che le politiche per il superamento dallo squilibrio delle responsabilità di cura in ambito familiare siano integrate con gli interventi per la promozione dell'occupazione femminile e per la parità di genere in ambito lavorativo, ambiti nei quali è stato intrapreso, grazie anche all'iniziativa del Parlamento, un percorso virtuoso, sul quale bisogna certamente proseguire con determinazione.

Per quanto concerne, invece, il quesito « se risulti adeguatamente applicata la normativa relativa al diritto all'informazione sui diritti che spettano ai neogenitori al momento della registrazione della nascita del figlio », il Ministero del lavoro condivide

pienamente l'esigenza che sia promossa efficacemente un'attività istituzionale per la promozione della cultura orientata all'armonizzazione dei tempi di vita e lavoro, alla piena condivisione delle responsabilità genitoriali e del lavoro di cura familiare, all'eguaglianza di genere.

A tal fine, risulta certamente necessario potenziare l'attività di comunicazione e di informazione. Il Ministero del lavoro ha pubblicato sul sito istituzionale delle pagine informative sullo schema di decreto legislativo, così come ha fatto l'Inps, sin dall'introduzione congedo di paternità.

Una seconda campagna apposita è stata avviata in occasione della Festa del Papà, ed ha interessato sia la stampa — con un apposito Comunicato — sia ancora i *social media* dell'INPS con appositi *visual* e schede informative.

Il Ministero del lavoro, anche a seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo di recepimento della direttiva, si impegnerà nella promozione di interventi per migliorare la conoscibilità della normativa e degli strumenti di sostegno della genitorialità e delle attività di cura, al fine di agevolare l'esercizio dei relativi diritti e l'accesso ai servizi di interesse da parte dei cittadini.

ALLEGATO 5

5-07745 Rizzetto: Sulla situazione dei lavoratori della Chef Express.**TESTO DELLA RISPOSTA**

L'onorevole interrogante porta all'attenzione del Governo la situazione dei lavoratori della Chef Express – area di servizio Fratta Nord (Venezia).

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, espressamente richiesto dallo scrivente Ministero, ha riportato quanto comunicato dal competente Ispettorato Territoriale del Lavoro di Venezia.

Il 20 aprile 2021 è pervenuta al citato ITL una segnalazione da parte di due studi legali, di Venezia-Mestre e di Padova, in relazione a personale rispettivamente iscritto alla Filcams-CGIL e alla Fisascat Cisl di Venezia per problematiche inerenti alla non corretta organizzazione del lavoro, relativamente all'assegnazione di un solo addetto per i turni notturni, e all'utilizzo degli ammortizzatori sociali con causale COVID-19.

Tale segnalazione è stata indirizzata anche alla ditta, con la richiesta di eventuale disponibilità ad un incontro con le organizzazioni sindacali. L'Azienda, nel rispondere ai suddetti studi legali di Padova e all'ispettorato di Venezia, ha richiamato tutti gli incontri sindacali tenuti in merito alle procedure di tutela del lavoro notturno e alla procedura di sicurezza COVID-19.

Il 23 aprile 2021, gli ispettori del lavoro dell'ITL di Venezia hanno effettuato un primo accesso ispettivo presso l'unità operativa di Fratta Nord – Autostrada A4 Venezia/Trieste.

All'atto dell'accesso ispettivo sono stati trovati a 4 dipendenti, che hanno reso spontanee dichiarazioni in relazione ai turni di lavoro, alle mansioni svolte e all'informativa COVID-19 sui rischi e la sicurezza sul lavoro.

Successivamente, il 27 maggio 2021, gli stessi ispettori hanno effettuato un ulteriore accesso ispettivo anche presso l'unità operativa di Fratta Sud – Autostrada A4 di

Portogruaro. All'atto dell'accesso ispettivo sono stati trovati a lavoro 3 lavoratori identificati e analogamente ascoltati in relazione alle condizioni di lavoro.

All'esito degli accertamenti svolti e in base alla documentazione in materia di lavoro acquisita, è risultato che i lavoratori svolgono effettivamente il turno notturno in solitaria, secondo le previsioni delle procedure della tutela del lavoro notturno sottoscritte in data 20 novembre 2020 tra l'azienda, il R.S.P.P., il Medico Competente, il R.L.S. e le R.S.A; sulla base di una prima valutazione non sono state rilevate macroscopiche difformità rispetto alle previsioni del D.V.R.; nulla è stato portato a conoscenza dell'ITL, né in sede di segnalazione né in sede di ispezione, in relazione all'utilizzo degli apprendisti in mancanza del tutor; per il periodo gennaio 2021 – aprile 2021, tutti i lavoratori hanno effettuato una turnazione di cassa-covid con una media dalle 20 alle 30/40 ore mensili fino a raggiungere anche le 60/80 ore durante i mesi di marzo-aprile 2021, sulla base delle differenti mansioni a cui sono adibiti.

Non sono stati rilevate e né segnalate modalità discriminatorie nella rotazione tra i dipendenti.

Con riferimento più specifico alla fruizione degli ammortizzatori sociali, nel periodo 2020-2021, risultano presentate per l'Unità produttiva denominata «ADS FRATTA NORD (VE)», 14 domande di accesso al Fondo di integrazione salariale (FIS) con causali relative all'emergenza da COVID-19.

Si evidenzia, a tal proposito, che le norme emergenziali succedutesi a partire dal decreto-legge del 2 marzo 2020, n. 9 hanno previsto criteri semplificati per l'accesso alle prestazioni di integrazione salariale.

Infatti, al fine di garantire la celerità dell'istruttoria delle domande, è stato previsto che i datori di lavoro dovessero solo dichiarare, all'atto della presentazione della domanda, di aver adempiuto agli obblighi di comunicazione senza dover allegare ulteriore documentazione di dettaglio.

Inoltre, la circolare Inps n. 130/2017, che disciplina l'istruttoria relativa alle domande di FIS, non prevede l'adozione di criteri di rotazione nell'ambito delle procedure di informazione e consultazione sindacale propedeutiche all'accesso alle prestazioni garantite dal predetto Fondo.

Ciò in considerazione del fatto che ai trattamenti garantiti dal FIS si applica, nei limiti della compatibilità, la normativa prevista in materia di cassa integrazione guadagni ordinaria, che nulla stabilisce in proposito.

Infatti, in caso di violazione dei criteri di rotazione eventualmente indicati nell'ambito delle procedure di informazione e consultazione sindacale, non trova applicazione la sanzione di cui all'articolo 1 del Decreto interministeriale n. 94956 del 10 marzo 2016, in quanto applicabile alla sola cassa interazione guadagni straordinaria.

Il Ministero del lavoro continuerà a mantenere alta l'attenzione su quanto segnalato dall'onorevole interrogante, anche al fine di richiedere all'Ispettorato aggiornamenti sulla situazione aziendale in oggetto.

La tutela delle condizioni di lavoro nonché della salute e della sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro è certamente connessa alla corretta applicazione dei contratti collettivi di settore nonché al rafforzamento dell'attività istituzionale di vigilanza.

Al riguardo, il Governo ha messo in campo un'azione strutturale. Sono state inoltre introdotte norme per promuovere l'applicazione dei contratti collettivi di settore e rafforzato il dialogo con le parti sociali per il rafforzamento delle tutele dei lavoratori, soprattutto in quei settori attraversati dalle trasformazioni produttive in atto e particolarmente esposti a elusioni e violazioni della normativa giuslavoristica.

È stato rafforzato l'impianto normativo relativo alle funzioni dell'ispettorato nazionale del lavoro in materia di salute e sicurezza, potenziato in maniera significativa il personale dell'Ispettorato, per incrementare il numero delle ispezioni, supportato e valorizzato il ruolo dell'Inail quale *player* istituzionale pubblico della sicurezza.

A seguito di questi interventi di rafforzamento dell'Ispettorato, nel primo trimestre 2022 si è verificato un incremento significativo, rispetto all'analogo periodo 2021, delle violazioni accertate in materia di sicurezza e salute, nonché dei provvedimenti di sospensione delle attività per accertate violazioni, rispetto all'anno precedente.

ALLEGATO 6

5-07772 Villarosa: Sulla situazione dei lavoratori della Sicem di Milazzo.**TESTO DELLA RISPOSTA**

L'onorevole interrogante porta all'attenzione del Governo la crisi occupazionale che interessa i lavoratori della Sicem — Siciliana Costruzioni e Montaggi, società cooperativa addetta in via principale alla manutenzione meccanica, ordinaria e straordinaria, all'interno della Raffineria di Milazzo.

È doveroso rammentare che nella Regione Siciliana le funzioni svolte dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro — agenzia controllata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali — in materia di tutela dei diritti dei lavoratori è svolta dalla medesima Regione, in virtù della riconosciuta autonomia speciale statutaria.

Secondo quanto riferito dal Ministero dell'interno — Prefettura di Messina, nell'ultima settimana del mese di marzo ultimo scorso, circa 150 ex lavoratori della azienda SICEM hanno manifestato dinanzi ai varchi di accesso dello stabilimento industriale sito nella cittadina di Milazzo.

Riferisce la Prefettura che la SICEM è stata di recente esclusa dall'albo dei fornitori della raffineria a causa di una serie di contrasti, anche di natura giudiziaria. Nel mese di febbraio 2022, la RAM (Raffineria di Milazzo) ha individuato le ditte che subentreranno alla SICEM; si tratta delle ditte Trio, Paresi e De Pasquale.

Tale iniziativa ha fatto registrare anche la partecipazione dei lavoratori impegnati nelle altre imprese dell'indotto e di numerosi lavoratori della Raffineria di Milazzo, i quali hanno espresso solidarietà e chiesto il reinserimento dei colleghi nel circuito occupazionale in argomento.

Sempre nello stesso periodo, nello specifico in data 23 marzo 2022, ha avuto luogo una riunione presso la sede di Sicindustria Messina tra le organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL, i vertici delle

Raffineria ed i rappresentanti delle imprese subentranti alla SICEM.

In concomitanza con il predetto incontro, circa 50 lavoratori hanno allestito un presidio nell'area pedonale antistante la sede di Sicindustria per ribadire le proprie proteste.

Al termine della riunione in argomento, le parti hanno espresso l'impegno a superare una iniziale proposta che prevedeva l'assunzione di soli 70 operai, manifestando la disponibilità ad ampliare il novero dei lavoratori, seppur cadenzandone i tempi con un programma a medio termine di rientro.

Successivamente, in data 31 marzo 2022 ha avuto luogo un ulteriore incontro tra le segreterie territoriali delle sigle sindacali FIM/CISL, FIOM/CGIL, UILM/UIL, nonché Fismic-Confsal, i rappresentanti delle imprese subentrate alla SICEM, e con l'assistenza di Sicindustria, nel corso del quale è stato sottoscritto un documento, partecipato anche dalla Prefettura di Messina, in cui è stata condivisa una intesa per il rientro progressivo nel circuito lavorativo dei circa 150 ex dipendenti della azienda.

In particolare, le società risultate aggiudicatrici dei contratti quadro per i lavori di manutenzione meccanica e dei serbatoi presso lo stabilimento RAM di Milazzo, già in capo alla SICEM Cooperativa, si sono impegnate ad assumere con contratto di lavoro a tempo indeterminato e nel rispetto degli accordi d'area, 70 unità entro il prossimo 30 giugno.

Le predette società hanno, inoltre, dichiarato la propria disponibilità a fissare un nuovo incontro al termine di tre mesi dalla sottoscrizione dell'accordo per procedere, in funzione dei carichi aggiuntivi di lavoro che saranno assegnati dalla committente ed in base alle esigenze tecnico pro-

duttive aziendali, ad un nuovo piano assunzionale per ulteriori 35 unità entro il 30 settembre 2022.

Da ultimo, le parti hanno previsto di tenere un futuro tavolo congiunto per favorire il totale superamento delle problematiche occupazionali entro il mese di dicembre prossimo venturo.

Perfezionato il predetto accordo, le organizzazioni sindacali hanno revocato lo stato di agitazione.

Trattandosi di una crisi aziendale di dimensione regionale, non è pervenuta al Ministero del lavoro alcuna comunica-

zione. La Regione Sicilia, espressamente interpellata, ha comunicato che, per gli ambiti di propria competenza, potrà eventualmente intervenire avviando lo strumento delle politiche attive.

Assicuro comunque l'attenzione del Ministero del Lavoro sulla vicenda, e la disponibilità a sostenere — per quanto di competenza e se richiesto — tutte le iniziative utili a garantire una positiva risoluzione della crisi aziendale, al fine di tutelare i livelli occupazionali esistenti e il tessuto produttivo del territorio interessato.