

## XI COMMISSIONE PERMANENTE

### (Lavoro pubblico e privato)

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

##### AUDIZIONI INFORMALI:

|   |     |
|---|-----|
| Audizione del professor Tiziano Treu, presidente del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), nell'ambito dell'esame delle proposte di legge C. 2282 Gagliardi, C. 2417 Barzotti, C. 2667 Lucaselli, C. 2685 Vallascas, C. 2817 Serracchiani, C. 2851 Giarrizzo, C. 2870 Giarrizzo, C. 2908 Villani, C. 3027 Mura e C. 3150 Zangrillo, recanti disposizioni in materia di lavoro agile e di lavoro a distanza ..... | 207 |
|---|-----|

##### AUDIZIONI INFORMALI:

|   |     |
|---|-----|
| Audizione dei rappresentanti dell'ISTAT, nell'ambito della discussione della risoluzione 7-00635 Viscomi, concernente la verifica dell'efficacia degli interventi di politica attiva del lavoro e la definizione degli obiettivi generali in materia per le amministrazioni pubbliche ..... | 207 |
|---|-----|

##### SEDE CONSULTIVA:

|   |     |
|---|-----|
| DL 130/2021: Misure urgenti per il contenimento degli effetti degli aumenti dei prezzi nel settore elettrico e del gas naturale. C. 3366 Governo, approvato dal Senato (Parere alla X Commissione) ( <i>Seguito esame e conclusione – Parere favorevole</i> ) ..... | 207 |
|---|-----|

|  |     |
|--|-----|
| ALLEGATO 1 ( <i>Parere approvato</i> ) ..... | 216 |
|--|-----|

|   |     |
|---|-----|
| Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea – Legge europea 2019-2020. C. 2670-B Governo, approvato dalla Camera e modificato dal Senato (Parere alla XIV Commissione) ( <i>Esame e rinvio</i> ) ..... | 207 |
|---|-----|

##### ATTI DEL GOVERNO:

|  |     |
|--|-----|
| Schema di decreto del Presidente del Consiglio dei ministri recante regolamento del personale dell'Agenzia per la cybersicurezza nazionale. Atto n. 326 ( <i>Esame, ai sensi dell'articolo 143, comma 4, del Regolamento, e rinvio</i> ) ..... | 209 |
|--|-----|

|   |     |
|---|-----|
| UFFICIO DI PRESIDENZA INTEGRATO DAI RAPPRESENTANTI DEI GRUPPI ..... | 214 |
|---|-----|

##### INTERROGAZIONI:

|   |     |
|---|-----|
| 5-06474 Mura: Atti discriminatori nei confronti di una dipendente dell'Associazione italiana per l'assistenza agli spastici (A.I.A.S.) Cagliari ..... | 214 |
|---|-----|

|  |     |
|--|-----|
| ALLEGATO 2 ( <i>Testo della risposta</i> ) ..... | 217 |
|--|-----|

|   |     |
|---|-----|
| 5-06876 Ascari: Iniziative per assicurare maggiori livelli di tutela e sicurezza ai lavoratori della società SETA Spa ..... | 214 |
|---|-----|

|  |     |
|--|-----|
| ALLEGATO 3 ( <i>Testo della risposta</i> ) ..... | 219 |
|--|-----|

|   |     |
|---|-----|
| 5-06910 Ferri: Valutazione dei diplomi rilasciati dalle Scuole di specializzazione per le professioni legali ai fini del concorso per l'assunzione come consulente protezione sociale nei ruoli del personale dell'INPS ..... | 215 |
|---|-----|

|  |     |
|--|-----|
| ALLEGATO 4 ( <i>Testo della risposta</i> ) ..... | 221 |
|--|-----|

**AUDIZIONI INFORMALI**

*Mercoledì 17 novembre 2021.*

**Audizione del professor Tiziano Treu, presidente del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), nell'ambito dell'esame delle proposte di legge C. 2282 Gagliardi, C. 2417 Barzotti, C. 2667 Lucaselli, C. 2685 Vallascas, C. 2817 Serracchiani, C. 2851 Giarrizzo, C. 2870 Giarrizzo, C. 2908 Villani, C. 3027 Mura e C. 3150 Zangrillo, recanti disposizioni in materia di lavoro agile e di lavoro a distanza.**

L'audizione informale è stata svolta dalle 13.30 alle 14.05.

**AUDIZIONI INFORMALI**

*Mercoledì 17 novembre 2021.*

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

L'audizione informale è stata svolta dalle 14.05 alle 14.30.

**SEDE CONSULTIVA**

*Mercoledì 17 novembre 2021. — Presidenza della presidente Romina MURA.*

**La seduta comincia alle 14.30.**

**DL 130/2021: Misure urgenti per il contenimento degli effetti degli aumenti dei prezzi nel settore elettrico e del gas naturale.**

**C. 3366 Governo, approvato dal Senato.**

(Parere alla X Commissione).

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

La Commissione prosegue l'esame del provvedimento in titolo, rinviato nella seduta del 16 novembre 2021.

Donatella LEGNAIOLI (LEGA), *relatrice*, illustra la sua proposta di parere favorevole sul provvedimento (*vedi allegato 1*).

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

**Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea – Legge europea 2019-2020.**

**C. 2670-B Governo, approvato dalla Camera e modificato dal Senato.**

(Parere alla XIV Commissione).

*(Esame e rinvio).*

La Commissione inizia l'esame del provvedimento in titolo.

Romina MURA, *presidente*, ricorda che, trattandosi di un provvedimento approvato dalla Camera dei deputati e modificato dal Senato della Repubblica, le Commissioni in sede consultiva esaminano esclusivamente le parti di competenza modificate dall'altro ramo del Parlamento. Per quanto riguarda la fase emendativa, ricorda che il termine per la presentazione delle proposte emendative riferite alle parti di competenza del disegno di legge di europea 2019-2020 è fissato alle ore 17 della giornata odierna.

Dopo aver brevemente ricordato la disciplina prevista per l'esame del disegno di legge europea, dà quindi la parola al relatore per lo svolgimento del suo intervento introduttivo.

Davide AIELLO (M5S), *relatore*, avverte preliminarmente che nella sua relazione si soffermerà essenzialmente sulle modifiche introdotte dal Senato riconducibili alle competenze della XI Commissione.

Dopo aver segnalato che le modifiche apportate all'articolo 1 hanno carattere essenzialmente formale, rileva che l'articolo 2, introdotto dal Senato, reca disposizioni in materia di circolazione in Italia di veicoli immatricolati all'estero, anche per superare la procedura della Commissione europea ARES, (2019) 4793003. In partico-

lare, il comma 1 modifica il codice della strada, di cui al decreto legislativo n. 285 del 1992, disciplinando le formalità necessarie per la circolazione degli autoveicoli, motoveicoli e rimorchi immatricolati in uno Stato estero e condotti da residenti in Italia, estendendo ai lavoratori subordinati o autonomi che esercitano un'attività professionale nel territorio di uno Stato limitrofo o confinante e che circolano con veicoli di loro proprietà ivi immatricolati l'obbligo di registrazione in un apposito elenco del sistema informativo del PRA del titolo e della disponibilità dei veicoli. Tali soggetti hanno obbligo di registrazione entro sessanta giorni dall'acquisizione della proprietà del veicolo.

Fa presente, poi, che l'articolo 3, corrispondente all'articolo 2 del testo approvato dalla Camera, reca disposizioni relative alle prestazioni sociali accessibili ai cittadini di Paesi terzi titolari di alcune categorie di permessi di soggiorno per lavoro e ricerca, superando la procedura di infrazione n. 2019/2100. Nel corso dell'esame presso l'altro ramo del Parlamento, sono state modificate le disposizioni finanziarie, in considerazione dei tempi di approvazione del disegno di legge.

Evidenzia che all'articolo 4, corrispondente all'articolo 3 del testo approvato dalla Camera, il Senato ha introdotto una modifica della disciplina dell'attività professionale di mediazione, estendo l'incompatibilità all'esercizio di tale attività ai dipendenti dell'impresa di produzione, vendita, rappresentanza o promozione dei beni afferenti al medesimo settore merceologico per il quale si esercita l'attività di mediazione.

Segnala che all'articolo 10, che reca disposizioni in materia di appalti pubblici, volte a superare la procedura di infrazione n. 2018/2273, e che corrisponde all'articolo 8 del testo approvato dalla Camera, il Senato ha introdotto, al comma 1, lettera c), n. 2, modifiche al comma 5 dell'articolo 50 del codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo n. 50 del 2016, al fine di chiarire che per gravi violazioni non definitivamente accertate in materia contributiva e previdenziale, che possono determi-

nare l'esclusione di un operatore economico da una procedura appaltante, si intendono quelle ostative al rilascio del documento unico di regolarità contributiva (DURC) ovvero delle certificazioni rilasciate dagli enti previdenziali di riferimento non aderenti al sistema dello sportello unico previdenziale.

Fa presente, inoltre, che il Senato ha introdotto l'articolo 40, che, modificando la legge n. 234 del 2012, prevede, tra l'altro, la possibilità per le competenti Commissioni parlamentari di adottare, prima di ogni riunione del Consiglio dell'Unione europea, atti di indirizzo volti a indicare i principi e le linee dell'azione del Governo nell'attività preparatoria di adozione degli atti dell'Unione europea. Inoltre, all'articolo 41, il Senato ha introdotto la possibilità per il Governo di presentare, entro il 31 luglio di ogni anno, un ulteriore disegno di legge di delegazione europea e un ulteriore disegno di legge europea, i cui titoli sono completati dalla dicitura: « secondo semestre », nel caso di ulteriori esigenze di adempimento di obblighi discendenti dall'appartenenza all'Unione europea.

Evidenzia, altresì, che il Senato ha introdotto anche una procedura di monitoraggio parlamentare dell'attuazione del PNRR. Infatti, all'articolo 43 si prevede, al comma 1, la trasmissione alle Camere da parte del Governo, su base semestrale, di relazioni periodiche sullo stato di avanzamento dell'attuazione del programma di riforme e investimenti contenuti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR). Tali relazioni, in base al comma 2, sono esaminate dalle Commissioni parlamentare competenti per materia, che svolgono ogni opportuna attività conoscitiva finalizzata al monitoraggio del corretto utilizzo delle risorse dell'Unione europea assegnate all'Italia, alla verifica del conseguimento soddisfacente dei traguardi e degli obiettivi intermedi, anche in considerazione delle regole fissate dall'articolo 24 del regolamento (UE) 2021/241 sull'erogazione dei contributi finanziari, nonché alla valutazione dell'impatto economico, sociale e territoriale derivante dall'attuazione delle riforme e dalla realizzazione dei progetti

finanziati. Tale attività conoscitiva si concretizza, come disposto dal comma 3, in audizioni dei soggetti responsabili e attuatori dei progetti e sopralluoghi nei luoghi in cui sono in corso di realizzazione i progetti del PNRR aventi ricadute sui territori. Al termine dell'esame di ogni relazione semestrale, in base al comma 4, possono essere adottati atti di indirizzo al Governo che indicano le eventuali criticità riscontrate nel programma di adozione delle riforme concordate in sede europea e nello stato di avanzamento dei singoli progetti. Al riguardo, osserva che le disposizioni sembrano sovrapporsi a quelle recate, da un lato, dall'articolo 2 del decreto-legge n. 77 del 2021, che disciplina la *governance* del PNRR, prevedendo, tra l'altro, che la Cabina di regia per il PNRR provveda, ogni sei mesi, a trasmettere alle Camere una relazione sullo stato di attuazione del Piano e, dall'altro, a quelle dell'articolo 1 della legge n. 108 del 2021, che – nel convertire in legge il decreto n. 77 del 2021 – reca disposizioni relative al controllo parlamentare sull'attuazione del PNRR e del PNC. Appare, quindi, opportuno assicurare un coordinamento tra le diverse disposizioni che incidono sulla medesima materia.

Rileva, quindi, che il Senato ha autorizzato, all'articolo 45, l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ad assumere a tempo indeterminato fino ventotto unità, di cui venticinque con la qualifica di funzionario e tre con la qualifica di impiegato, ai fini del rafforzamento dei suoi compiti istituzionali, in particolare per quanto disposto dal PNRR con riferimento alla digitalizzazione delle procedure di affidamento dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture.

Segnala, infine, che l'articolo 46, introdotto dal Senato, reca disposizioni volte a consentire un efficace monitoraggio e controllo degli interventi dell'Unione europea per il periodo di programmazione 2021-2027, con riferimento, in particolare, alle competenze della Corte dei conti.

Romina MURA, *presidente*, nessuno chiedendo di intervenire, rinvia il seguito dell'esame del provvedimento ad altra seduta.

**La seduta termina alle 14.45.**

#### ATTI DEL GOVERNO

*Mercoledì 17 novembre 2021. — Presidenza della presidente Romina MURA.*

**La seduta comincia alle 14.45.**

**Schema di decreto del Presidente del Consiglio dei ministri recante regolamento del personale dell'Agenzia per la cybersicurezza nazionale.**

**Atto n. 326.**

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

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

Romina MURA, *presidente*, avverto che il termine per l'espressione del parere scadrà il 10 dicembre 2021. Invita, quindi, il relatore, on. Viscomi, a illustrare il contenuto del provvedimento.

Antonio VISCOMI (PD), *relatore*, rileva che lo schema di decreto del Presidente del Consiglio dei ministri in esame reca il regolamento del personale dell'Agenzia per la cybersicurezza nazionale, istituita dall'articolo 5 del decreto-legge n. 82 del 2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 109 del 2021. Tale Agenzia, ai sensi di tali disposizioni, ha personalità giuridica di diritto pubblico ed è dotata di autonomia regolamentare, amministrativa, patrimoniale, organizzativa, contabile e finanziaria. Segnala che, contestualmente al provvedimento in esame, il Governo ha trasmesso alle Camere anche lo schema di decreto del Presidente del Consiglio dei ministri recante il regolamento di organizzazione e funzionamento dell'Agenzia (Atto del Governo n. 325), che è stato assegnato alle Commissioni riunite I (Affari costituzionali) e IX (Trasporti).

Come sottolineato in occasione dell'esame del decreto-legge n. 82 del 2021, la configurazione giuridica dell'Agenzia non segue il modello delle agenzie, di cui al decreto legislativo n. 300 del 1999, bensì, con gli opportuni cambiamenti derivanti dalla non appartenenza al settore dell'*intelligence*, quello definito dalla legge n. 124 del 2007 per il Dipartimento delle informazioni per la sicurezza (DIS), l'Agenzia informazioni e sicurezza esterna (AISE) e l'Agenzia informazioni e sicurezza interna (AISI). Il vertice dell'Agenzia è costituito dal direttore generale e dal vicedirettore, che, se provenienti da pubbliche amministrazioni, sono collocati fuori ruolo o in posizione di comando o altra analoga posizione, secondo gli ordinamenti di appartenenza e devono essere in possesso di una documentata esperienza di elevato livello nella gestione di processi di innovazione. Il direttore generale è il diretto referente del Presidente del Consiglio dei ministri e dell'Autorità delegata, ove istituita, è gerarchicamente e funzionalmente sovraordinato al personale dell'Agenzia e ha la rappresentanza legale dell'Agenzia. Gli incarichi del direttore generale e del vice direttore generale hanno la durata massima di quattro anni e sono rinnovabili, con successivi provvedimenti, per una durata complessiva massima di ulteriori quattro anni. Il medesimo decreto-legge, all'articolo 6, rinvia ad un successivo regolamento adottato con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, il dettaglio dell'articolazione dell'Agenzia, prevedendo fino ad un numero massimo di otto uffici di livello dirigenziale generale, nonché fino ad un numero massimo di trenta articolazioni di livello dirigenziale non generale nell'ambito delle risorse disponibili. Gli organi dell'Agenzia sono il direttore generale e il Collegio dei revisori dei conti. L'articolo 12 del decreto-legge reca disposizioni specifiche riguardanti il personale dell'Agenzia, rinviando, ad un successivo regolamento, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento e anche in deroga alle vigenti disposizioni di legge, ivi incluso il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la defi-

nizione dell'ordinamento e del reclutamento del personale dell'Agenzia nonché del relativo trattamento economico e previdenziale, prevedendo, in particolare, un trattamento economico pari a quello in godimento da parte dei dipendenti della Banca d'Italia, sulla scorta della equiparabilità delle funzioni svolte e del livello di responsabilità rivestito.

Venendo, quindi, al contenuto dello schema di decreto in esame, adottato ai sensi degli articoli 5 e 12 del decreto-legge n. 82 del 2021, segnala preliminarmente che esso consta di 129 articoli, suddivisi in quindici Titoli, e di un Allegato.

Ricorda, in primo luogo, che il Titolo I reca la disciplina relativa all'articolazione dell'Area manageriale e alte professionalità nonché dell'Area operativa e delle relative funzioni.

In particolare, gli articoli da 1 a 3 disciplinano l'inquadramento del personale di ruolo dell'Agenzia nell'Area manageriale e alte professionalità e nell'Area operativa, specificando che nell'Area manageriale, sovraordinata a quella operativa, sono inquadrati il Direttore centrale (*Principal director*), il Direttore (*Director*), i Consiglieri (*Advisor*), e gli Esperti (*Expert*), mentre nell'Area operativa sono inquadrati i Coordinatori (*Supervisor*) e gli Assistenti (*Assistant*). Mentre per la prima area è stato possibile fare dei rinvii diretti al modello, per l'Area operativa si è scelto di semplificare un ambito che in Banca d'Italia risulta più articolato, riducendo a due segmenti professionali la pluralità di posizioni previste in tale Istituzione e allegando al regolamento una tabella per l'equiparazione del trattamento economico di questi due segmenti. Inoltre si è previsto un unico regolamento del personale valido per le due Aree anziché due regolamenti, uno per area. La norma dispone che tutti i provvedimenti concernenti le nomine, le promozioni, le assegnazioni, i trasferimenti e gli incarichi del personale di competenza del Direttore generale sono sempre disposti dal Direttore generale, sentito il Vice Direttore generale. È inoltre disciplinata l'organizzazione delle aree, articolate nei segmenti professionali sopracitati, ad ognuno dei quali



corrisponde un ambito di attività e una fascia stipendiale, articolata in più livelli economici. L'articolo 2, comma 3, in particolare, precisa che i segmenti di Direttore centrale e Direttore corrispondono al livello dirigenziale, rispettivamente, generale e non generale.

Evidenzia, poi, che l'articolo 4 disciplina le funzioni del personale di ruolo dell'Agenzia e, in particolare, i commi da 1 a 5 recano le disposizioni applicabili al personale dell'Area manageriale e alte professionalità, definendo le funzioni comuni nonché quelle che distinguono i singoli segmenti professionali. I successivi commi 6 e 7 definiscono le funzioni del personale inquadrato nell'Area operativa, mentre il comma 8 prevede la possibilità che le posizioni associate a ciascun segmento possano essere coperte anche dal personale inquadrato nei segmenti superiori, in relazione alla loro complessità. Sulla base dell'articolo 5, i dipendenti preposti a Servizi e Divisioni, ovvero incaricati di coordinare gruppi di progetto, di studio e ricerca, settori, aree di lavoro, gruppi con compiti e risorse assegnati o processi operativi hanno la preminenza gerarchica sui dipendenti addetti e sui collaboratori. Laddove non sussista tale rapporto di preminenza, il personale del segmento superiore ha la preminenza gerarchica ed esercita le connesse funzioni di indirizzo e coordinamento su quello dei segmenti inferiori. Infine, la norma dispone che l'esercizio delle funzioni ispettive prescinde da qualsiasi rapporto di preminenza. L'articolo 6 prevede la possibilità di assegnare temporaneamente le funzioni inerenti alla posizione di Capo Servizio e a quella di Capo Divisione a dipendenti inquadrati in segmenti professionali inferiori, senza che ciò costituisca titolo per l'avanzamento professionale. Infine, l'articolo 7 prevede la redazione, con periodicità semestrale, dell'elenco del personale di ruolo dell'Agenzia.

Il Titolo II disciplina le modalità di assunzione nel ruolo del personale dell'Agenzia. Infatti, sulla base dell'articolo 8, l'accesso ai segmenti professionali di Esperto e Consigliere nell'Area manageriale e a quelli dell'Area operativa avviene sulla base

di un concorso pubblico, a cui possono partecipare soggetti che, oltre a requisiti generali, sono in possesso dei titoli e dei requisiti professionali, di ricerca o di studio, curricolari e di *expertise*, di volta in volta previsti nel bando di concorso, coerenti con il profilo da ricoprire. In particolare, l'articolo 9 dettaglia i requisiti generali al cui possesso è subordinata la partecipazione al reclutamento: cittadinanza italiana, assenza di comportamenti incompatibili con le funzioni da espletare, condotta incensurabile e garanzia di scrupolosa fedeltà alla Costituzione e alle ragioni di sicurezza dello Stato. Inoltre, sulla base dell'articolo 10, a parità di merito in graduatoria, è stabilita la preferenza per il candidato più giovane di età. Infine, l'articolo 11 disciplina il periodo di prova, della durata di 180 giorni.

L'articolo 12 disciplina i passaggi interni dall'Area operativa a quella manageriale, attraverso concorsi interni per l'accesso al segmento professionale di Esperto. Infine, l'articolo 13 disciplina le modalità di selezione per l'inquadramento in ruolo del personale, già appartenente a pubbliche amministrazioni, che sia stato assunto a tempo determinato, e del personale appartenente al Ministero dello sviluppo economico, all'Agenzia per l'Italia digitale, al DIS, ad altre pubbliche amministrazioni e ad autorità indipendenti, messo a disposizione dell'Agenzia ai sensi dell'articolo 17, comma 8, lettera *b*), del decreto-legge n. 82 del 2021.

Al Titolo III, gli articoli 14 e 15 recano disposizioni relative, rispettivamente, agli obblighi generali e agli obblighi particolari del personale dell'Agenzia, tra i quali segnala l'obbligo di segretezza su ciò di cui sia venuto a conoscenza nell'esercizio o a causa delle proprie funzioni. L'articolo 16, come previsto dall'articolo 12, comma 2, lettera *i*), del decreto-legge n. 82 del 2021, disciplina le modalità applicative delle disposizioni del decreto legislativo n. 30 del 2005, recante il Codice della proprietà industriale, relative ai prodotti dell'ingegno e alle invenzioni dei dipendenti dell'Agenzia. L'articolo 17 elenca i divieti imposti al personale dell'Agenzia, tra i quali si segna-

lano quello di trarre vantaggio dalla trattazione di informazioni di competenza dell’Agenzia, acquisite in virtù del ruolo ricoperto, e quello di svolgere attività comunque contrarie – o comunque incompatibili – agli interessi dell’Agenzia e ai doveri d’ufficio. L’articolo 18, infine, introduce disposizioni che disciplinano la responsabilità civile dei dipendenti dell’Agenzia, per fatti derivanti da inosservanza dei propri doveri, ovvero per negligenza o per errore non scusabile nell’adempimento dei propri compiti.

Passa al Titolo IV, che disciplina l’orario di lavoro dei dipendenti dell’Agenzia. In particolare, l’articolo 19 determina l’orario settimanale di lavoro; l’articolo 20 reca la disciplina applicabile al lavoro straordinario; l’articolo 21 prevede margini di flessibilità in entrata e disciplina l’intervallo pomeridiano; l’articolo 22 reca norme per garantire un presidio per fare fronte a specifiche esigenze operative; gli articoli 23 e 24 disciplinano l’arco orario della prestazione lavorativa giornaliera e la possibilità di organizzazione per turni.

L’articolo 25 istituisce la banca delle ore, alimentata, su richiesta del dipendente, con le prime 75 ore di prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro. Le ore versate nella banca delle ore sono utilizzate sotto forma di giornate di congedo o di permessi o, su richiesta del dipendente, per compensare eventuali *deficit* di prestazione risultanti a fine mese che diano luogo a trattenuta retributiva. L’articolo 26 istituisce la banca del tempo, una dotazione di ore utilizzabile a integrazione dei congedi spettanti, nonché, a partire dal sessantaduesimo anno d’età, in accompagnamento all’uscita. Le ore accantonate nella banca del tempo non vengono monetizzate, nemmeno al momento della cessazione dal servizio. Nei soli casi di morte e di cessazione per inidoneità fisica permanente e assoluta, a fronte di eventuali ore residue, è riconosciuta un’indennità.

L’articolo 27 reca la disciplina del *part-time*, orizzontale e verticale, mentre l’articolo 28 introduce quella del lavoro delocalizzato, ovvero lo svolgimento della prestazione ordinaria al di fuori dei locali di

lavoro, con la fornitura degli ordinari strumenti da parte dell’Agenzia, al massimo per una giornata a settimana, eventualmente divisibile in due mezze giornate. I successivi articoli 29, 30, 31 e 32 disciplinano, rispettivamente, la reperibilità, i riposi giornalieri, i riposi settimanali e le festività.

Nell’ambito del Titolo V, che riguarda i congedi e le aspettative, gli articoli 33, 34 e 35, infatti, recano disposizioni per la disciplina del congedo ordinario, del congedo straordinario retribuito e dei permessi, nonché del congedo straordinario per festività soppresse e dei permessi retribuiti, mentre l’articolo 36 disciplina la procedura di autorizzazione alla loro fruizione.

Fa presente, poi, che l’articolo 37 prevede specifiche agevolazioni per i dipendenti che frequentino regolari corsi di laurea, l’articolo 38 disciplina il congedo per malattia del personale di ruolo, mentre l’articolo 39 riguarda le assenze per malattia durante il periodo di prova. L’articolo 40 disciplina l’aspettativa per motivi di salute, mentre l’articolo 41 reca disposizioni applicabili nei casi in cui il dipendente debba sottoporsi ad accertamenti sanitari. L’articolo 42 disciplina la materia dei rimborsi e degli indennizzi per malattie o infortuni dipendenti da causa di servizio, con la previsione di specifiche prestazioni integrative di quelle liquidate dall’INAIL. Evidenzia, altresì, che l’articolo 43 interviene in ordine alle assenze per adempimenti amministrativi, mentre l’articolo 44 disciplina i congedi per maternità e paternità. Infine, la disciplina delle aspettative è recata dagli articoli da 45 a 48.

Segnala che il Titolo VI, riguardante la formazione professionale, è composto dal solo articolo 49, che prevede una programmazione annuale da parte dell’Agenzia, volta ad assicurare il potenziamento qualitativo del personale, in termini sia di conoscenze specialistiche sia di capacità manageriali.

Fa presente che il Titolo VII, agli articoli 50, 51, 52 e 53, disciplina il sistema di valutazione del personale dell’Agenzia. La relazione illustrativa sottolinea che l’impianto è improntato a criteri meritocratici con il fine di promuovere la crescita e lo

sviluppo professionale dei dipendenti sulla base di obiettivi definiti nell'ambito della pianificazione strategica. Sono previsti annualmente *feedback* discendenti sulle prestazioni dei dipendenti e *feedback* ascendenti in forma anonima sui Capi.

Evidenzia, quindi, che il Titolo VIII delinea, agli articoli da 54 a 59, il sistema di avanzamento del personale, sotto il duplice profilo dei passaggi di segmento professionale e dei passaggi di livello economico. Il sistema di avanzamento riguarda i passaggi di livello economico e il passaggio tra segmenti professionali. Per entrambi non si prescinde da una valutazione che nel caso dei passaggi di segmento è effettuata da un apposito Comitato per i Direttori e i Consiglieri e da un'apposita Commissione con la previsione di una prova orale per i Coordinatori. I Direttori centrali sono scelti dal Direttore generale.

Rileva che il Titolo IX, composto dagli articoli da 60 a 64, disciplina gli istituti delle assegnazioni, dei trasferimenti e degli incarichi, della mobilità professionale, dei distacchi e del collocamento a disposizione. I Capi e Vice capi di Divisione e di Servizio restano in carica al massimo quattro anni, prorogabili di altre due anni, anche se la durata può essere prorogata a fronte di particolari esigenze. Le posizioni organizzative vengono coperte con una procedura di *vacancy*. Per il resto della mobilità professionale verrà utilizzato un sistema di *job posting*.

Fa presente, quindi, che il Titolo X, agli articoli da 65 a 83, delinea il sistema delle sanzioni disciplinari e il relativo procedimento, mentre il Titolo XI, agli articoli da 84 a 90, disciplina la cessazione del rapporto di impiego.

Segnala, poi, che il Titolo XII, agli articoli da 91 a 94, disciplina le modalità di acquisizione del personale a contratto e di quello proveniente da altri enti. In particolare, gli articoli 91 e 92 regolano le modalità di assunzione di personale a tempo determinato in possesso di alta e particolare specializzazione debitamente documentata e di esperti; gli articoli 93 e 94 disciplinano le modalità di avvalimento, rispettivamente, del personale proveniente da

altri enti (amministrazioni ed enti pubblici, organi costituzionali, autorità amministrative indipendenti, società a controllo pubblico statale) e del personale proveniente dal Ministero della difesa, in riferimento al quale la norma rinvia ad uno specifico decreto del Presidente del Consiglio dei ministri.

Evidenzia, quindi, che il Titolo XIII, agli articoli da 95 a 115, riguarda il trattamento economico, che, sulla base di quanto previsto dal decreto-legge n. 82 del 2021, corrisponde a quello previsto per il personale della Banca d'Italia. A tal fine, sono stati operati di volta in volta gli opportuni rinvii alle pertinenti disposizioni di quell'Istituzione. Per il personale dell'Area operativa si è reso necessario prevedere una specifica Tabella di corrispondenza, allegata allo schema di decreto. Il trattamento economico ed economico del Direttore e del Vicedirettore generale sono definiti con decreto del presidente del Consiglio dei ministri, che ne prevedono l'equiparazione a quelli in godimento al Direttore generale e al Vicedirettore generale della Banca d'Italia.

Osserva che il Titolo XIV, composto dagli articoli da 116 a 121, reca le disposizioni transitorie utili al primo avvio dell'Agenzia. Le norme riguardano, in particolare, le modalità di re-inquadramento del personale proveniente dalle pubbliche amministrazioni o autorità indipendenti, al fine di assicurare la prima operatività dell'Agenzia, l'avvio del sistema di valutazione e dei passaggi di livello e la mobilità.

Fa presente che il Titolo XV, composto dagli articoli da 122 a 129, reca disposizioni varie e finali. Le norme riguardano, in particolare, l'equiparazione tra matrimonio e unione civile, il rispetto della parità di genere, l'indicazione delle disposizioni che possono essere oggetto di negoziazione sindacale, il richiamo al trattamento previdenziale previsto per i dipendenti della Banca d'Italia, l'assistenza sanitaria, il servizio mensa, il rinvio, per quanto non direttamente disciplinato dal provvedimento in esame, alle norme riguardanti lo stato giuridico dei dipendenti della Banca d'Italia e, in quanto compatibili, a quelle rela-



tive agli impiegati dello Stato di cui al decreto legislativo n. 165 del 2001.

Segnala, infine, che l'articolo 129 disciplina l'entrata in vigore del provvedimento, che ha luogo il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana*.

Romina MURA, *presidente*, poiché nessuno chiede di intervenire, rinvia il seguito dell'esame ad altra seduta.

**La seduta termina alle 14.55.**

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

*Mercoledì 17 novembre 2021.*

L'ufficio di presidenza si è riunito dalle 14.55 alle 15.10.

**INTERROGAZIONI**

*Mercoledì 17 novembre 2021. — 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.**

**5-06474 Mura: Atti discriminatori nei confronti di una dipendente dell'Associazione italiana per l'assistenza agli spastici (A.I.A.S.) Cagliari.**

La sottosegretaria Tiziana NISINI risponde all'interrogazione nei termini riportati in allegato (*vedi allegato 2*).

Antonio VISCOMI (PD), in qualità di cofirmatario dell'atto di sindacato ispettivo, ringrazia la sottosegretaria ed esprime il proprio apprezzamento per l'impegno del Ministero sia con riguardo alla vicenda segnalata nell'interrogazione sia, soprattutto, con riguardo al tema generale del contrasto alle discriminazioni di genere. Si dichiara sconcertato nell'apprendere che, nel 2021, una lavoratrice possa perdere l'occupazione per il solo fatto di aspettare un figlio, tanto più se l'amministrazione

datrice di lavoro è sovvenzionata con finanziamenti pubblici. Proprio per questo, colpisce in modo particolare il mancato seguito dato dall'associazione alle decisioni assunte dall'Ispettorato territoriale del lavoro e alle sollecitazioni della Consigliera regionale di parità. Dovendo, quindi, constatare come le previsioni normative siano di per sé sole sufficienti a tutelare le lavoratrici, auspica il rafforzamento delle reti di solidarietà esistenti, istituzionali e non istituzionali, che hanno dimostrato, anche nella vicenda in oggetto, la necessità di non lasciare sole le lavoratrici nella difesa dei loro diritti.

**5-06876 Ascari: Iniziative per assicurare maggiori livelli di tutela e sicurezza ai lavoratori della società SETA Spa.**

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

Stefania ASCARI (M5S), ringraziando la sottosegretaria, sottolinea l'importanza della risposta fornita, che dimostra l'attenzione del Ministero sulla vicenda da lei segnalata, che, purtroppo, presenta tratti comuni con quelle che interessano altre aziende del settore del trasporto pubblico locale. Intende cogliere l'occasione per farsi portavoce di alcune particolari criticità segnalate dai dipendenti della SETA Spa e per richiamare l'attenzione del Governo sulla necessità di intensificare la vigilanza e, nel caso, intervenire direttamente. Segnala, in particolare, le difficoltà incontrate dall'azienda nel reclutamento del personale, soprattutto autisti e conducenti, a causa delle numerose rinunce che portano al rapido esaurimento delle graduatorie, nonché l'organizzazione del personale su turni di sei giorni su sette, comunicati solo il giorno prima. Ricorda, poi, i bassi livelli salariali, il rifiuto dell'azienda di aumentare l'ammontare del buono pasto e di evitare, in tal modo, ai dipendenti spese a loro carico. Evidenzia, altresì, l'ammontare irrisorio della diaria, pari a 1 euro lordo all'ora, lamentando anche il fatto che ai lavoratori sia richiesta l'anticipazione con

bonifico dell'ammontare del costo della visita di idoneità all'impiego, prevedendosi la restituzione solo nel caso di permanenza al lavoro oltre il primo mese. Alla luce di tale intollerabile situazione, pertanto, auspica che il Ministero continui a vigilare perché i diritti dei lavoratori non devono essere intaccati, anche in considerazione della pericolosità dei mezzi guidati dai dipendenti della SETA Spa, comprati usati e con milioni di chilometri alle spalle, che spesso prendono fuoco, con il rischio di gravi danni non solo per i lavoratori, ma anche per gli utenti e per l'ambiente.

**5-06910 Ferri: Valutazione dei diplomi rilasciati dalle Scuole di specializzazione per le professioni legali ai fini del concorso per l'assunzione come consulente protezione sociale nei ruoli del personale dell'INPS.**

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

Cosimo Maria FERRI (IV) pur ringraziando la sottosegretaria, non può considerarsi soddisfatto della risposta, che non tiene conto di un'altra sentenza del TAR del Lazio, la n. 11508 del 2019, che ha confermato la necessità che la discrezionalità della pubblica amministrazione si attenga a criteri di coerenza. Nella fattispe-

cie, a suo giudizio è del tutto irragionevole l'attribuzione di un punteggio aggiuntivo a *master* di secondo livello, mentre nessun punteggio è riconosciuto ai diplomi rilasciati dalle scuole di specializzazione per le professioni legali alle quali si accede a seguito di selezione, per la cui frequenza è previsto il pagamento di una tassa costosa, e i cui programmi prevedono per gli studenti prove scritte e prove pratiche, nonché esami finali. Aspettando, dunque, il pronunciamento del Consiglio di Stato che, se darà ragione ai ricorrenti, obbligherà l'INPS ad adeguarsi, ritiene che non si sarebbe dovuti arrivare a questo punto, vista anche l'enfasi del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) sull'importanza delle scuole di specializzazione e della preparazione *post*-universitaria degli studenti. Meglio sarebbe stato un confronto costruttivo tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero dell'università e della ricerca e l'INPS, anche perché la decisione assunta dall'Istituto non costituisce un buon segnale e potrebbe, di fatto, scoraggiare i giovani laureati a intraprendere un'ulteriore fase di preparazione specialistica.

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

**La seduta termina alle 15.50.**

## ALLEGATO 1

**DL 130/2021: Misure urgenti per il contenimento degli effetti degli aumenti dei prezzi nel settore elettrico e del gas naturale. C. 3366  
Governo, approvato dal Senato.**

**PARERE APPROVATO**

La XI Commissione,

esaminato, per quanto di competenza, il disegno di legge C. 3366, approvato dal Senato della Repubblica, che dispone la conversione del decreto-legge 27 settembre 2021, n. 130, recante misure urgenti per il contenimento degli effetti degli aumenti dei prezzi nel settore elettrico e del gas naturale;

condivisa la finalità del provvedimento, che intende introdurre misure di sostegno alle imprese, alle famiglie e ai soggetti in condizione di fragilità economica e fisica mediante il contenimento dei costi derivanti dall'aumento dei prezzi dell'elettricità e del gas;

rilevato che l'articolo 4, comma 3, del decreto-legge proroga al 30 novembre 2021 il regime transitorio per la sorveglianza radiometrica, in vista dell'applicazione della disciplina recata dal decreto legislativo 31 luglio 2020, n. 101, recante attuazione della direttiva 2013/59/Euratom, che stabilisce norme fondamentali di sicurezza relative alla protezione contro i pericoli derivanti dall'esposizione alle radiazioni ionizzanti, e che abroga le direttive 89/618/Euratom,

90/641/Euratom, 96/29/Euratom, 97/43/Euratom e 2003/122/Euratom, e riordino della normativa di settore;

considerato che la proroga prevista dal menzionato articolo 4, comma 3, è motivata dalla complessità della procedura di adozione del decreto ministeriale al quale è affidata la definizione delle modalità esecutive e dell'oggetto dei controlli radiometrici, nonché dei contenuti della formazione del personale addetto e delle condizioni di riconoscimento delle certificazioni dei controlli effettuati da Paesi terzi;

rilevato che la stessa proroga si è resa necessaria anche per rinviare l'applicazione integrale dell'allegato XIX del decreto legislativo 31 luglio 2020, n. 101, anche in considerazione delle criticità segnalate dagli operatori, che hanno evidenziato il rischio di un potenziale rallentamento delle attività portuali e aeroportuali, con conseguenze negative sul sistema logistico italiano, anche in termini di concorrenzialità rispetto agli altri operatori europei,

esprime

**PARERE FAVOREVOLE.**

## ALLEGATO 2

**5-06474 Mura: Atti discriminatori nei confronti di una dipendente dell'Associazione italiana per l'assistenza agli spastici (A.I.A.S.) Cagliari.****TESTO DELLA RISPOSTA**

L'atto ha ad oggetto atti discriminatori perpetrati, nei confronti di un'infermiera professionale, dipendente dell'Associazione italiana per l'assistenza agli spastici (AIAS), ente accreditato dalla regione Sardegna interamente finanziato con fondi pubblici.

In relazione ai gravissimi fatti citati e alle questioni poste nell'atto di sindacato ispettivo, il Ministero del lavoro ha richiesto informazioni all'Ispettorato nazionale del lavoro e alla Consigliera di parità della regione Sardegna.

A conclusione degli accertamenti ispettivi svolti dall'Ispettorato territoriale di Nuoro, è stata rilevata la sussistenza della discriminazione e di conseguenza la violazione dell'articolo 27, comma 2, lettera a), del decreto legislativo n. 198 del 2006, per avere negato la proroga del contratto di lavoro dopo aver ricevuto dalla lavoratrice la notizia del proprio stato di gravidanza a rischio.

A conclusione degli accertamenti effettuati, l'ispettorato territoriale ha proceduto con la contestazione dell'illecito amministrativo ingiungendo il pagamento della sanzione ridotta, ai sensi dell'articolo 16 della legge n. 689 del 1981, pari a euro 3.348,00, che risulta non ottemperata.

A piena conferma dell'operato ispettivo, è stata predisposta, proprio di recente, l'Ordinanza Ingiunzione dell'8 novembre scorso, in corso di notifica all'AIAS, con la quale è definito il procedimento di contestazione dell'illecito.

La stessa ordinanza è stata trasmessa per conoscenza alla lavoratrice.

Voglio sottolineare che l'Ispettorato territoriale del lavoro, nella fase della contestazione dell'illecito, ha notiziato la Consigliera provinciale di parità presso la provincia di Nuoro, affinché potesse porre in

essere tutte le iniziative a tutela della lavoratrice discriminata, così come previsto dallo stesso decreto legislativo n. 198 del 2006.

La Consigliera regionale di parità si è subito attivata invitando l'AIAS a rimuovere la discriminazione, senza ricevere alcuna risposta e ha, nel contempo, segnalato la vicenda agli organismi regionali competenti, informandoli della grave situazione creatasi.

Sia l'Ispettorato territoriale del lavoro, sia la Consigliera di parità hanno comunicato che la lavoratrice ha presentato ricorso al Tribunale di Cagliari in funzione di Giudice del lavoro. La prima udienza è fissata per il 20 gennaio 2022. La Consigliera regionale di parità si costituirà nel giudizio secondo quanto previsto dall'articolo 36, comma 2 del decreto legislativo n. 198 del 2006.

Il fatto accaduto è particolarmente grave. Si tratta di un'illecita ed odiosa condotta discriminatoria fondata sul genere, che viola il divieto di discriminazione in materia di tutela della maternità e paternità, così come stabilito dallo stesso codice delle pari opportunità, e che si pone in contrasto con i principi di eguaglianza e antidiscriminazione sanciti dal dettato costituzionale agli articoli 3 e 37 e 51.

In tale direzione, il Ministero del lavoro potrà valutare il potenziamento del ruolo della vigilanza antidiscriminatoria degli organismi di parità e procedure per favorire l'emersione e la denuncia dei comportamenti discriminatori di cui le donne sono oggetto.

Il quadro legislativo di tutela nei confronti delle donne, con particolare riferimento al mondo del lavoro, potrà inoltre essere integrato anche con il recepimento

della direttiva europea n. 1937 del 2019 – alla quale il Ministero del lavoro sta lavorando congiuntamente al Ministero della giustizia e alle altre Amministrazioni coinvolte – volta ad assicurare un’adeguata tutela ai lavoratori che decidono di denunciare irregolarità e illeciti di cui sono venuti a conoscenza nel proprio luogo di lavoro.

Faccio presente altresì che è inoltre in discussione presso le competenti Commissioni del Senato il testo unificato per la tutela della dignità e della libertà della persona contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, che il Ministero che rappresenta sostiene convintamente.

Gli interventi per rafforzare le misure di contrasto alla discriminazione contro le donne nei luoghi di lavoro devono essere necessariamente parte integrante di un approccio più ampio, sistemico.

Vi è sicuramente la necessità di rafforzare la tutela delle donne nei luoghi di lavoro mettendo in atto gli indirizzi già delineati nel PNRR, che ha previsto misure di potenziamento del *welfare* e di rafforzamento delle infrastrutture sociali, al fine di realizzare una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e una più equa distribuzione degli impegni, non solo economici, legati alla genitorialità, che permetta alle donne di dedicare alla loro carriera le stesse energie dei loro colleghi

uomini, superando la scelta tra famiglia o lavoro.

Inoltre, la prevenzione delle discriminazioni connesse al genere deve realizzarsi anche attraverso azioni per il riequilibrio del *gap* salariale. Con il disegno di legge di bilancio è stato istituito un Fondo per ridurre il *gap* salariale uomo-donna, che consentirà di finanziare a regime la legge sulla certificazione di parità salariale da poco approvata dal Parlamento.

Con l’articolo 47 del decreto-legge n. 77 del 2021 in materia di *governance* e l’attuazione PNRR sono state introdotte misure per perseguire finalità relative alle pari opportunità, generazionali e di genere, in relazione alle procedure afferenti gli investimenti pubblici finanziati: tra di esse, sono previste alcune prescrizioni che vanno nella direzione di impedire che gli operatori economici nelle imprese anche con numero di dipendenti pari a 15 o più non risultino destinatari di accertamenti relativi ad atti o comportamenti discriminatori.

Posso assicurare il massimo impegno del Ministero del lavoro nell’individuazione e nella promozione di interventi e misure concrete finalizzate alla prevenzione della discriminazione di genere e all’eliminazione dei fattori ostativi ad un accesso paritario delle donne al mercato del lavoro e alla progressione di carriera.



## ALLEGATO 3

**5-06876 Ascari: Iniziative per assicurare maggiori livelli di tutela e sicurezza ai lavoratori della società SETA Spa.****TESTO DELLA RISPOSTA**

La Società SETA Spa è stata costituita il 1° gennaio 2012 a seguito dell'aggregazione delle aziende esercenti il servizio di trasporto pubblico su gomma nei bacini provinciali di Modena, Reggio Emilia e Piacenza.

All'atto della costituzione della società, come previsto dal Protocollo sottoscritto in Regione, è stata mantenuta l'applicazione dei diversi contratti territoriali di lavoro vigenti nei bacini di provenienza.

Relativamente a quanto segnalato dall'Unione sindacale di base con nota del 14 aprile 2021, secondo quanto riferito dalla SETA Spa, la definizione di un inquadramento organico dei lavoratori era uno degli obiettivi principali fissati al momento della nascita dell'azienda e le trattative con le organizzazioni sindacali dovrebbero trovare esito positivo entro la fine del corrente anno, affinché, nel rispetto delle peculiarità dei singoli territori, ai lavoratori che svolgono stesse mansioni venga riconosciuto lo stesso inquadramento, le stesse tutele e la stessa retribuzione.

Per quanto attiene agli specifici fatti ed alle questioni segnalate dall'onorevole interrogante, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha interessato l'Ispettorato nazionale del lavoro, al fine di acquisire i necessari elementi informativi.

Nel corso degli ultimi anni, gli Ispettorati del lavoro competenti territorialmente hanno effettuato più controlli sulla SETA Spa, sia su altre aziende affidatarie o consorziate della stessa azienda, operanti sempre nel settore dei trasporti pubblici locali.

Gli Ispettorati territoriali di Reggio Emilia e di Modena hanno effettuato controlli sulla normativa in materia di orario di lavoro svolto dal personale viaggiante adibito al trasporto pubblico, urbano ed extraurbano, impiegato sull'intero territorio

provinciale, ed hanno rilevato, al termine degli accertamenti, violazioni relative all'orario di lavoro e al riposo settimanale.

Le sanzioni amministrative contestate sono state pagate dalla società.

Un più recente accertamento ispettivo è stato attivato dall'Ispettorato territoriale del lavoro di Modena su segnalazione pervenuta in data 19 febbraio 2020 da parte della Consigliera regionale di parità, ed è stato concluso in data nel dicembre dello stesso anno con un verbale contenente un provvedimento di « disposizione » a carico di SETA Spa riguardante 300 lavoratori risultati discriminati sotto il profilo del pagamento dei congedi parentali.

Anche in questo caso l'azienda ha ottemperato con le modalità ed entro il termine disposto.

Per quanto invece concerne i riscontri forniti dall'Ispettorato territoriale del lavoro di Piacenza, risulta che l'associazione sindacale FAISA-CISAL ha trasmesso alcune segnalazioni. In esse, l'associazione sindacale ha rilevato che al personale con qualifica e mansione di autista in forza a SETA Spa – a seguito del fallimento di trattative condotte in sede aziendale – non veniva riconosciuto, in assenza di accordo di secondo livello, un « nastro orario » massimo di lavoro giornaliero, che tenesse conto anche dei periodi di pausa imposti tra una prestazione e l'altra.

Il Nucleo Carabinieri dall'Ispettorato territoriale del lavoro, cui è stata assegnata la verifica ispettiva, ha appurato che quanto oggetto di segnalazione era riconducibile a rivendicazioni contrattuali ulteriori rispetto a quanto previsto dalla contrattazione nazionale, prospettando pertanto la possibilità di esperire la via conciliativa.

Il 16 ottobre 2020 i rappresentanti sindacali hanno chiesto un esplicito intervento

nei confronti dell'azienda per spronarla a riconoscere tali ulteriori rivendicazioni nella contrattazione di secondo livello.

L'ufficio ispettivo, ha rappresentato alternativamente la possibilità di prendere in esame una richiesta di intervento ispettivo al fine di accertare e sanzionare l'eventuale superamento dei limiti stabiliti alla prestazione lavorativa dalla legge e dal CCNL, ovvero quella di valutare una richiesta di conciliazione al fine di verificare la disponibilità dell'azienda ad accogliere eventuali rivendicazioni economiche per il periodo pregresso.

A tale incontro non ha però fatto più seguito alcuna richiesta di intervento o di conciliazione da parte sindacale.

Con riferimento quindi alla richiesta d'intervento ispettivo presentata dalla USB

in data 16 gennaio 2021, la SETA Spa ha fatto presente di aver incontrato successivamente l'organizzazione sindacale nell'ambito di una procedura di raffreddamento. All'esito di detto incontro non risulta vi sia stato un seguito presso la competente Prefettura di Modena.

Nel sottolineare l'importanza che riveste, per il Ministero del lavoro, il tema della vigilanza sulle dinamiche contrattuali non solo sotto il profilo economico, ma anche in relazione alle condizioni di lavoro, alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro, assicuro la massima attenzione e l'impegno a verificare costantemente l'evoluzione delle vicende segnalate, soprattutto all'esito di eventuali ulteriori accertamenti ispettivi.

## ALLEGATO 4

**5-06910 Ferri: Valutazione dei diplomi rilasciati dalle Scuole di specializzazione per le professioni legali ai fini del concorso per l'assunzione come consulente protezione sociale nei ruoli del personale dell'INPS.****TESTO DELLA RISPOSTA**

Il bando di concorso, per titoli ed esami, per l'assunzione nei ruoli dell'Inps di 1.858 consulenti di protezione sociale, area C, posizione economica C1, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* del 1° ottobre 2021, non riconosce, tra i titoli valutabili ai fini dell'attribuzione di un punteggio aggiuntivo, il diploma di specializzazione per le professioni legali, ma solo i *master* di secondo livello inerenti alle materie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera *a*), del bando medesimo.

A parere dell'onorevole interrogante tale previsione sarebbe irragionevole.

Richiama al riguardo una sentenza del TAR Lazio del 15 dicembre 2020, relativa al bando del concorso a 967 posti di consulente protezione sociale nei ruoli del personale dell'INPS, Area C, con cui veniva annullato il bando di concorso nella parte in cui prevedeva l'attribuzione del punteggio ai soli *master* di secondo livello, con esclusione dei titoli formativi post-*lauream* come il diploma di specializzazione per le professioni legali.

Date queste premesse, è opportuno rammentare che, in ogni procedura concorsuale per l'accesso al pubblico impiego, il bando di concorso costituisce la *lex specialis* della procedura, con la conseguenza che le regole in esso contenute vincolano rigidamente l'operato dell'amministrazione, obbligata alla loro applicazione senza alcun margine di discrezionalità.

L'INPS, nel bando di concorso che qui interessa, ha ritenuto di attribuire un punteggio aggiuntivo ai titoli formativi post-universitari, individuando, tra essi, i *master* di secondo livello e i dottorati di ricerca nelle materie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera *a*), del bando medesimo.

Sempre a parere dell'INPS, la scelta dei titoli valorizzabili rientra senza dubbio nell'ampia facoltà discrezionale di cui dispone l'amministrazione nello strutturare un bando di concorso per l'accesso nei propri ruoli, avendo il solo dovere di non assumere decisioni illogiche, arbitrarie o contraddittorie e, quale unico limite, il rispetto delle disposizioni normative di riferimento.

Sul punto l'Istituto, per completezza, ha richiamato il parere dell'Ufficio VII « Scuole di specializzazione » del Dipartimento per la formazione superiore e per la ricerca – Direzione generale per lo studente, lo sviluppo e l'internazionalizzazione della formazione superiore del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, che ha rappresentato che « non vi è alcuna previsione normativa relativa all'equiparazione del diploma rilasciato dalle Scuole di specializzazione per le professioni legali ad un *master* di II livello », precisando, altresì, che « nei concorsi banditi dalle singole amministrazioni, è facoltà discrezionale delle stesse individuare i titoli valutabili ai fini della procedura concorsuale ».

Relativamente infine al contenzioso originato da analoghe vicende, ma riferito ad una precedente selezione concorsuale, l'INPS ha, da ultimo, rappresentato che la posizione del TAR del Lazio, sfavorevole in prima istanza alle ragioni dell'Istituto, è al vaglio del Consiglio di Stato, il quale, peraltro, in sede cautelare, si è già pronunciato a favore dell'istituto medesimo.

Concludo quindi assicurando che il Ministero del lavoro monitorerà la vicenda denunciata dall'onorevole interrogante, valutando eventuali iniziative, per quanto di competenza anche all'esito del contenzioso giudiziario pendente e ancora non definito.