

## XIV COMMISSIONE PERMANENTE

### (Politiche dell'Unione europea)

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

#### ATTI DEL GOVERNO:

Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea. Atto n. 377 ( <i>Seguito esame, ai sensi dell'articolo 126, comma 2, del Regolamento, e conclusione – Parere favorevole con osservazione</i> ) .....	59
ALLEGATO 1 ( <i>Parere approvato dalla Commissione</i> ) .....	61
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 esame, ai sensi dell'articolo 126, comma 2, del Regolamento, e conclusione – Parere favorevole con osservazione</i> ) .....	59
ALLEGATO 2 ( <i>Parere approvato dalla Commissione</i> ) .....	63

#### ATTI DEL GOVERNO

Martedì 10 maggio 2022. — Presidenza  
del presidente Sergio BATTELLI

**La seduta comincia alle 14.15.**

**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 esame, ai sensi dell'articolo 126, comma 2, del Regolamento, e conclusione – Parere favorevole con osservazione*).

La Commissione prosegue l'esame dello schema di decreto all'ordine del giorno, rinviato nella seduta del 5 maggio 2022.

Antonella PAPIRO (M5S), *relatrice*, conferma la proposta di parere favorevole con

osservazione già formulata nella seduta del 5 maggio (*vedi allegato 1*).

La Commissione, nessuno chiedendo di intervenire, approva la proposta di parere della relatrice.

**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 esame, ai sensi dell'articolo 126, comma 2, del Regolamento, e conclusione – Parere favorevole con osservazione*).

La Commissione prosegue l'esame dello schema di decreto all'ordine del giorno, rinviato nella seduta del 20 aprile 2022.

Emanuela ROSSINI (MISTO-MIN.LING.), *relatrice*, nell'illustrare la proposta di parere favorevole con osservazione formulata (*vedi allegato 2*), evidenzia in particolare l'opportunità, segnalata nell'osservazione, di sottoporre all'esame del Parlamento la relazione di monitoraggio sull'attuazione delle misure di conciliazione tra attività professionale e vita familiare, prevista dal-

l'articolo 6 dello schema di decreto legislativo in esame, al fine di consentirne una valutazione anche in sede politica.

La Commissione, nessuno chiedendo di intervenire, approva la proposta di parere favorevole con osservazione della relatrice.

**La seduta termina alle 14.25.**

## ALLEGATO 1

**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.**

**PARERE APPROVATO DALLA COMMISSIONE**

La XIV Commissione,

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

ricordato che la direttiva (UE) 2019/1152 aggiorna, rispetto alla direttiva 91/533/CEE recepita nell'ordinamento nazionale dal decreto legislativo del 26 maggio 1997, n. 152, gli obblighi di informazione dei lavoratori rispetto alle proprie condizioni di lavoro e stabilisce tutele minime per tutte le tipologie di lavoratori, garantendo loro maggiore prevedibilità e chiarezza in materia di trasparenza delle informazioni sul rapporto e sulle condizioni di lavoro;

considerato che:

lo schema di decreto legislativo, che si compone di diciassette articoli, suddivisi in quattro Capi, novella il citato decreto legislativo n. 152 del 1997, definendo, al Capo I, le finalità e l'ambito di applicazione, elencando le categorie di lavoratori esclusi dalla sua applicazione e specificando le modalità di comunicazione delle informazioni, da parte del datore di lavoro, che devono essere trasparenti, chiare, complete, conformi agli *standard* di accessibilità e gratuite;

il Capo II, esteso anche al personale del settore pubblico, contiene modifiche al citato decreto legislativo n. 152 del 1997, in materia informazioni sul rapporto di lavoro, prevedendo anche l'informazione sull'uso di sistemi automatizzati ai fini del-

l'assunzione, gestione o cessazione del rapporto di lavoro, nonché modifiche al decreto legislativo n. 81 del 2015, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro, e al decreto legislativo n. 181 del 2000, in materia di collocamento e politiche attive del lavoro;

il Capo III stabilisce le prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro, dettate dalla direttiva, prevedendo che il periodo di prova non possa essere superiore a sei mesi e, nel caso di un rapporto a tempo determinato, debba essere stabilito in maniera proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego, prevedendo, altresì, che il datore di lavoro non può vietare al lavoratore il cumulo di impieghi, purché compatibili con lo svolgimento dell'attività lavorativa concordata;

il Capo IV dispone le misure di tutela dei lavoratori, tra cui anche la tutela contro comportamenti di carattere ritorsivo o che determinano effetti sfavorevoli nei confronti dei lavoratori e contro il licenziamento o trattamenti pregiudizievoli conseguenti all'esercizio dei diritti previsti dal decreto legislativo;

apprezzata la finalità delle disposizioni in materia di informazioni sul rapporto di lavoro di cui al Capo II e, in particolare, quella di cui al nuovo articolo 1-bis del decreto legislativo n. 152 del 1997, volto a ridurre le asimmetrie informative, assicurando la necessaria trasparenza, qualora i datori di lavoro o i committenti pubblici o privati utilizzino sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati per coordinare, monitorare e gestire il rapporto di lavoro;

valutate inoltre positivamente le misure del Capo III, volte a introdurre requisiti minimi di tutela in materia di durata del periodo di prova (articolo 7), di cumulo degli impieghi (articolo 8); di livello minimo di prevedibilità per i lavoratori il cui rapporto di lavoro si svolga secondo modalità in tutto o in gran parte imprevedibili (articoli 9 e 10), nonché di diritto alla gratuità della formazione che il datore di lavoro è tenuto a erogare, sulla base di disposizioni legislative o contrattuali (articolo 11);

apprezzate infine le misure del Capo IV, volte ad agevolare la composizione delle controversie, nonché a tutela da ritorsioni e trattamenti sfavorevoli del lavoratore;

valutato che lo schema di decreto legislativo provvede a dare piena attuazione alla direttiva (UE) 2019/1152, entro il

termine del 1° agosto 2022, previsto dalla direttiva per il suo recepimento,

esprime

#### PARERE FAVOREVOLE

*con la seguente osservazione:*

con riferimento al Capo IV, sulle misure di tutela, valuti il Governo l'opportunità di stabilire presunzioni giuridiche favorevoli, confutabili dai datori di lavoro, a beneficio del lavoratore che non ha ricevuto a tempo debito le informazioni e i documenti di cui al nuovo articolo 1, comma 3, e la comunicazione delle variazioni degli elementi del contratto dopo l'assunzione di cui al nuovo articolo 3 del decreto legislativo n. 152 del 1997, in coerenza con quanto previsto dall'articolo 15 della direttiva in recepimento.

## ALLEGATO 2

**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.**

**PARERE APPROVATO DALLA COMMISSIONE**

La XIV Commissione,

esaminato lo 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, predisposto ai sensi dell'articolo 1, e allegato A, numero 27), della legge 22 aprile 2021, n. 53 (legge di delegazione europea 2019-2020);

apprezze le finalità dell'intervento, tese a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, onde conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare;

valutata favorevolmente la revisione della disciplina generale del congedo di paternità cosiddetto obbligatorio, operata in coerenza con gli articoli 4 e 12 della direttiva (UE) 2019/1158, prevedendo, tra l'altro, la sua estensione ai dipendenti pubblici, la fruibilità dell'istituto anche nei due mesi precedenti la data presunta del parto, l'estensione della durata del congedo – che resta, come regola generale, pari a dieci giorni lavorativi – a venti giorni lavorativi per l'ipotesi di parto plurimo, nonché il divieto di licenziamento e di sospensione dal lavoro per il caso di fruizione del congedo medesimo;

considerata la revisione della disciplina sui congedi parentali, intesa anche a recepire il principio di cui all'articolo 5, paragrafo 2, della direttiva (UE) 2019/1158, secondo il quale almeno due mesi di diritto al congedo parentale – con riferimento, nella suddetta direttiva, ai primi otto anni di vita del bambino – non possono essere trasferiti da un genitore all'altro;

preso atto che alcune modifiche alle disposizioni relative ai congedi parentali e quelle relative al congedo per il convivente di un soggetto disabile in situazione di gravità accertata e al trattamento di maternità per le lavoratrici autonome, non costituiscono misure di recepimento della direttiva (UE) 2019/1158;

rilevato che la novella di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a), in materia di divieto di discriminazione, costituisce una misura di recepimento dell'articolo 11 della direttiva (UE) 2019/1158, il quale richiede che gli Stati membri vietino un trattamento meno favorevole nei confronti dei lavoratori che hanno presentato domanda o hanno fruito di alcuni istituti, tra i quali i congedi per i prestatori di assistenza;

rilevato altresì che le novelle sul lavoro agile e quelle sui criteri di priorità nella trasformazione del contratto di lavoro dipendente da tempo pieno a tempo parziale sono intese al recepimento degli

articoli 9 e 11 della direttiva (UE) 2019/1158, relativi, rispettivamente, alle modalità di lavoro flessibili e al divieto di discriminazione;

valutato che lo schema di decreto legislativo dà corretta attuazione nell'ordinamento interno alla direttiva (UE) 2019/1158 e che il termine di recepimento fissato al 2 agosto 2022 è rispettato,

esprime

**PARERE FAVOREVOLE**

*con la seguente osservazione:*

si valuti l'opportunità di prevedere che la relazione prevista dall'articolo 6,

concernente la fruizione degli istituti oggetto del decreto legislativo, sia trasmessa anche al Parlamento al fine di consentire alle competenti Commissioni parlamentari

la valutazione del relativo impatto sulla parità di genere nel mercato del lavoro e sul miglioramento delle condizioni di vita e della condivisione dei carichi di cura.