XI COMMISSIONE PERMANENTE

(Lavoro pubblico e privato)

S O M M A R I O

AUDIZIONI INFORMALI:

Audizione informale di rappresentanti di CGIL, CISL, UIL e UGL nell'ambito dell'esame congiunto della comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni sulla mobilità delle competenze e dei talenti (COM(2023)715 final) e della proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce un bacino di talenti dell'UE (COM(2023)716 final) 41

INTERROGAZIONI A RISPOSTA IMMEDIATA:

5-02134 Soumahoro: Iniziative volte a garantire il rispetto delle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro 42

ALLEGATO 1 (Testo della risposta) 44

5-02135 Scotto: Iniziative volte a garantire l'utilizzo degli ammortizzatori sociali per i lavoratori della Condevo, azienda con stabilimenti nel Lodigiano, nonché a salvaguardare i livelli occupazionali per i medesimi lavoratori 42

ALLEGATO 2 (Testo della risposta) 46

5-02136 Barzotti: Iniziative volte a garantire la continuità occupazionale e la salvaguardia reddituale per i lavoratori dello stabilimento di Vigevano del calzaturificio Moreschi 42

ALLEGATO 3 (Testo della risposta) 47

5-02137 Mari: Iniziative volte a far recedere Enel da decisioni unilaterali relative al taglio al costo del personale e alla revoca dello *smart working* 43

ALLEGATO 4 (Testo della risposta) 48

5-02138 Nisini: Acquisizione di informazioni relative all'avvio della terza edizione del Fondo nuove competenze e alla pubblicazione dei relativi bandi 43

ALLEGATO 5 (Testo della risposta) 49

AUDIZIONI INFORMALI

Giovedì 14 marzo 2024.

Audizione informale di rappresentanti di CGIL, CISL, UIL e UGL nell'ambito dell'esame congiunto della comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni sulla mobilità delle competenze e dei talenti (COM(2023)715 final) e della proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce un bacino di talenti dell'UE.

(COM(2023)716 final).

L'audizione informale è stata svolta dalle 14.20 alle 15.05.

INTERROGAZIONI A RISPOSTA IMMEDIATA

Giovedì 14 marzo 2024. — Presidenza della vicepresidente Chiara GRIBAUDO. — Interviene il sottosegretario di Stato per il lavoro e le politiche sociali, Claudio Durigon.

La seduta comincia alle 15.05.

Chiara GRIBAUDO, *presidente*, avverte che la pubblicità dei lavori della seduta odierna sarà assicurata anche mediante la trasmissione diretta sulla *web-tv* della Camera dei deputati.

5-02134 Soumahoro: Iniziative volte a garantire il rispetto delle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Aboubakar SOUMAHORO (MISTO) illustra la sua interrogazione.

Il sottosegretario Claudio DURIGON risponde all'interrogazione in titolo nei termini riportati in allegato *(vedi allegato 1)*.

Aboubakar SOUMAHORO (MISTO), replicando, ritiene che i dati drammatici sugli incidenti sui luoghi di lavoro testimoniano il fallimento completo della politica, che non è stata in grado, a suo avviso, di individuare azioni concrete volte a garantire il rispetto delle norme sulla sicurezza. Evidenzia la necessità di programmare una sessione parlamentare specifica sul tema della sicurezza sul lavoro, durante la qual tutti gli schieramenti politici e il Governo, dopo aver ammesso il proprio fallimento, dovrebbero cominciare a ragionare seriamente su come invertire tale tendenza, al di fuori di ogni logica di contrapposizione partitica, evitando siano spese parole di sola retorica.

5-02135 Scotto: Iniziative volte a garantire l'utilizzo degli ammortizzatori sociali per i lavoratori della Condevo, azienda con stabilimenti nel Lodigiano, nonché a salvaguardare i livelli occupazionali per i medesimi lavoratori.

Arturo SCOTTO (PD-IDP) illustra la sua interrogazione.

Il sottosegretario Claudio DURIGON risponde all'interrogazione in titolo nei termini riportati in allegato *(vedi allegato 2)*.

Arturo SCOTTO (PD-IDP), replicando, ritiene che la disponibilità manifestata dal Governo a monitorare la situazione non sia sufficiente e rassicurante. Ricorda che l'azienda indicata nell'interrogazione, che in passato ha beneficiato di incentivi, sembra andare verso una chiusura degli stabilimenti in vista di una delocalizzazione della propria attività, mettendo seriamente a rischio i livelli occupazionali. Ritiene dunque necessario un'azione forte del Governo che conduca ad un confronto tra l'impresa e i sindacati, con il sostegno della regione, al fine dell'elaborazione di un piano industriale vero che porti ad un rilancio dei livelli produttivi e occupazionali. Fa presente che il suo gruppo continuerà a vigilare affinché siano assunte iniziative reali ed efficaci.

5-02136 Barzotti: Iniziative volte a garantire la continuità occupazionale e la salvaguardia reddituale per i lavoratori dello stabilimento di Vigevano del calzaturificio Moreschi.

Valentina BARZOTTI (M5S) illustra la sua interrogazione.

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

Valentina BARZOTTI (M5S), replicando, si dichiara assolutamente insoddisfatta della risposta del rappresentante del Governo, giudicando sconvolgente che solo oggi il Governo e la regione si accorgano della necessità di interventi, nonostante la vertenza in oggetto sia in atto da tempo risalente e vi sia uno stato di crisi generale che caratterizza le imprese di tutto il territorio lombardo. Ritiene grave che ad oggi non sia

stato costituito alcun tavolo e non siano state formulate proposte efficaci, facendo peraltro notare che l'intenzione dell'azienda richiamata nell'interrogazione di spostare la produzione in altri territori, nel segno di una presunta svolta « *green* », dimostri il fallimento delle iniziative intraprese dalla regione Lombardia in tale ambito. Ritiene necessario ragionare con serietà su iniziative normative serie, che individuino soluzioni a livello nazionale, come quelle contemplate dalla proposta di legge a prima firma Pavanelli C. 714, volta ad individuare soluzioni concrete per i lavoratori dipendenti di imprese in crisi o sottoposte a procedure concorsuali, che affronta, ad esempio, il fenomeno del cosiddetto « *workers buy out* ».

5-02137 Mari: Iniziative volte a far recedere Enel da decisioni unilaterali relative al taglio al costo del personale e alla revoca dello *smart working*.

Francesco MARI (AVS) illustra la sua interrogazione.

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

Francesco MARI (AVS), replicando, ritiene grave che un'azienda pubblica compia scelte unilaterali ritorsive in danno dei lavoratori, facendo notare che l'assenza del dialogo sembra caratterizzare ormai sia l'azione del Governo sia la gestione delle crisi aziendali. Auspica dunque che l'Esecutivo cambi rotta e assuma iniziative serie che consentano di scongiurare comportamenti lesivi dei diritti dei lavoratori.

5-02138 Nisini: Acquisizione di informazioni relative all'avvio della terza edizione del Fondo nuove competenze e alla pubblicazione dei relativi bandi.

Andrea Giaccone (LEGA), cofirmatario dell'interrogazione, rinuncia alla sua illustrazione.

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

Andrea GIACCONE (LEGA), replicando, si dichiara soddisfatto della risposta del rappresentante del Governo, sottolineando l'importanza del Fondo nuove competenze e della pubblicazione dei relativi bandi, a fronte della necessitò di assicurare una formazione continua che consenta ai lavoratori di stare al passo dell'innovazione tecnologica.

Chiara GRIBAUDO, *presidente*, dichiara concluso lo svolgimento delle interrogazioni all'ordine del giorno.

La seduta termina alle 15.40.

ALLEGATO 1

5-02134 Soumahoro: Iniziative volte a garantire il rispetto delle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

TESTO DELLA RISPOSTA

Grazie Presidente. L'Onorevole interrogante, riportando all'attenzione un grave caso di incidente sul luogo di lavoro, chiede quali provvedimenti si intendano prendere per garantire la sicurezza dei lavoratori.

Le tragedie che troppo spesso ci troviamo ad affrontare e che vedono coinvolti i lavoratori, vittime di incidenti sul luogo di lavoro, ci obbligano tutti ad una riflessione profonda sui temi della salute e della sicurezza sul lavoro.

La materia della sicurezza e della prevenzione degli infortuni sui luoghi di lavoro è prioritaria per il Ministero che rappresento e per il Governo. A tal fine, dall'insediamento dell'esecutivo abbiamo pensato ad una serie di interventi e strumenti veicolati in diversi provvedimenti.

Da ultimo, il pacchetto di norme del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, inserite nel decreto-legge n. 19 del 2024, il cosiddetto PNRR-*bis*, e recanti disposizioni in materia di contrasto al lavoro sommerso e di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

In merito all'attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, e in particolare nel settore dell'edilizia, abbiamo introdotto lo strumento della patente a crediti. La patente costituirà, a decorrere dal 1° ottobre 2024, un titolo obbligatorio il cui possesso consentirà ad imprese e lavoratori autonomi di operare nell'ambito di cantieri temporanei o mobili. Il fine è di responsabilizzare tutti i soggetti che a diverso titolo intervengono sui cantieri e che hanno poteri e obblighi nei confronti dei lavoratori.

In quanto titolo abilitante, il suo rilascio è condizionato al possesso da parte del responsabile legale dell'impresa o del lavoratore autonomo di alcuni requisiti, tra i quali l'aver assolto agli obblighi formativi previsti in materia di salute e sicurezza. La patente ha una dotazione iniziale di 30 crediti, che possono subire delle decurtazioni, qualora siano stati adottati dei provvedimenti definitivi che sanzionano o accertano una violazione o una responsabilità in capo ai datori di lavoro, dirigenti e preposti dell'impresa o del lavoratore autonomo. I crediti ridotti potranno essere riacquistati, anche a seguito della frequenza dei corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Inoltre, nelle ipotesi più gravi, ossia nei casi in cui si sia verificata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, la competente sede territoriale dell'ispettorato nazionale del lavoro, valutate le circostanze del caso concreto, ha facoltà di sospendere in via cautelativa la patente fino a un massimo di dodici mesi. Ciò significa che, ancor prima dell'accertamento in via definitiva della responsabilità datoriale, in occasione di questi gravissimi eventi, all'impresa o al lavoratore autonomo sarà nella sostanza inibito lo svolgimento di qualsivoglia attività.

In assenza di patente o in possesso di una patente con una dotazione inferiore a 15 crediti, le imprese e i lavoratori autonomi non potranno operare nei cantieri temporanei o mobili.

Inoltre, anche a seguito di una prima fase di attuazione e sperimentazione di questo nuovo strumento, potremo ampliare l'ambito di applicazione della patente a crediti, attraverso un confronto con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

Il citato intervento normativo parte dalla consapevolezza che la tutela dei lavoratori non può prescindete da una rete efficace di controlli. Pertanto, abbiamo previsto il raf-

forzamento del contingente ispettivo, in particolare degli ispettori tecnici, al fine di dare una risposta immediata all'esigenza di maggiore controllo sui territori, anche per prevenire qualunque forma di sfruttamento della forza lavoro e di irregolarità.

In particolare, si evidenza che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha ampliato l'organico dell'ispettorato nazionale del lavoro di circa 700 nuove unità di ispettori tecnici, per un totale, inclusi gli ispettori ordinari, di 2.345 unità di personale e nel triennio 2024-2026, è prevista l'assunzione di ulteriori 250 unità di personale ispettivo da impiegare nell'attività di vigilanza in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e di 50 per l'Arma dei carabinieri. Nel corso del 2024, pertanto, le attività di ispezione saliranno da 70 a 100 mila, così come sarà ampliato l'organico destinato alle attività di vigilanza e ispezione.

ALLEGATO 2

5-02135 Scotto: Iniziative volte a garantire l'utilizzo degli ammortizzatori sociali per i lavoratori della Condevo, azienda con stabilimenti nel Lodigiano, nonché a salvaguardare i livelli occupazionali per i medesimi lavoratori.

TESTO DELLA RISPOSTA

Con riferimento all'atto di sindacato ispettivo sulla situazione occupazionale della Società Condevo, azienda produttrice di componenti per caldaie con due stabilimenti in provincia di Lodi, acquisiti elementi informativi dalla regione Lombardia, rappresento quanto segue.

La regione Lombardia ha comunicato che le competenti Direzioni Generali stanno seguendo la complessa situazione della Società Condevo sin dai suoi esordi.

La Società si trova ad affrontare una situazione di difficoltà legata all'andamento di mercato del settore, fortemente impattato dal divieto di vendita ed installazione di caldaie a gas imposto dalla normativa europea sulla transizione verde.

Al fine di fronteggiare tali difficoltà, la Società inizialmente ha fatto ricorso ad un intervento di cassa integrazione guadagni ordinaria, senza però riuscire a risolvere le sue crescenti problematiche industriali ed occupazionali.

Su richiesta delle organizzazioni sindacali, il 16 novembre 2023, si è tenuta una Audizione presso la Commissione Attività produttive del Consiglio regionale, alla presenza dei soli referenti sindacali, i quali nel corso dell'incontro hanno sollecitato l'azienda a presentare un piano industriale di prospettiva e a fare ricorso ad un ammortizzatore sociale dal respiro più ampio, come la CIGS per crisi aziendale o il contratto di solidarietà, al fine di affrontare una crisi ormai divenuta strutturale.

Successivamente, in data 30 gennaio 2024, la Società ha avviato una procedura di licenziamento collettivo per 34 lavoratori in esubero su un totale di 98 dipendenti suddivisi negli stabilimenti di Marudo e Castiraga Vidardo, entrambi in provincia di Lodi. Ciò ha destato l'immediata reazione dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali, che si sono subito mobilitati, realizzando azioni di protesta e sensibilizzazione delle istituzioni al fine di individuare possibili soluzioni.

In risposta a tali sollecitazioni, la regione Lombardia, lo scorso 26 febbraio ha avviato interlocuzioni con la parte aziendale, anche in forma riservata, finalizzate alla verifica del possibile ricorso ad ammortizzatori sociali come soluzione alternativa al licenziamento, tra cui anche il contratto di solidarietà.

Laddove la fase sindacale della procedura, in scadenza il 15 marzo 2024, si concluda con un verbale di mancato accordo, gli uffici competenti della regione Lombardia procederanno ad avviare la fase amministrativa della procedura, convocando le Parti per l'espletamento dell'esame congiunto in sede pubblica.

In ogni caso, preso atto di quanto segnalato dagli Onorevoli interroganti, posso assicurare che il Ministero del lavoro, nei limiti delle proprie competenze, monitorerà i futuri sviluppi della vicenda anche nella eventuale prospettiva di esaminarne le principali criticità.

ALLEGATO 3

5-02136 Barzotti: Iniziative volte a garantire la continuità occupazionale e la salvaguardia reddituale per i lavoratori dello stabilimento di Vigevano del calzaturificio Moreschi.

TESTO DELLA RISPOSTA

Con riferimento all'atto di sindacato ispettivo, inerente la situazione occupazionale del Calzaturificio Moreschi, storica azienda specializzata nella produzione di scarpe di lusso, con sede a Vigevano (in provincia di Pavia), sentite le strutture competenti del Ministero e la regione Lombardia, si rappresenta quanto segue.

Dalle informazioni acquisite, risulta che, nel corso dell'ultimo decennio, la Società ha incontrato rilevanti difficoltà che l'hanno portata a usufruire di ammortizzatori sociali, in particolare della Cassa integrazione straordinaria per cessazione parziale di attività per 12 mesi, dal 6 giugno 2022 al 5 giugno 2023, stante la decisione di cessare l'attività dei reparti di orlatura e pelletteria.

Alla scadenza dell'intervento di integrazione salariale per cessazione attività, ferma restando la decisione di terminare definitivamente l'attività dei due reparti, la Società, secondo quanto riferito dalla regione Lombardia, ha aperto una procedura di licenziamento collettivo per i 35 lavoratori impiegati presso la sede di Vigevano nei due reparti oggetto di chiusura.

Dopo una lunga e complessa trattativa, la procedura si è conclusa con un accordo siglato tra le parti che ha visto la riduzione degli iniziali esuberi a 28 unità.

Inoltre, la regione Lombardia ha reso noto che lo scorso 19 febbraio 2024, la Società Moreschi ha avviato una nuova procedura di licenziamento collettivo per 59 lavoratori dello stabilimento di Vigevano su un totale di circa 107 unità, motivata dalla decisione di cessare la produzione di calzature per concentrare le attività sulla promozione del marchio e sulla attività di creazione dei modelli, avvalendosi per la produzione di altre aziende specializzate e caratterizzate da una forte impronta « verde ».

La procedura, secondo quanto riferito dalla regione, è attualmente nella prima fase sindacale che prevede la discussione tra le parti senza l'intervento istituzionale e dovrà concludersi entro il 4 aprile 2024.

La regione Lombardia, in caso di esito negativo della fase sindacale, si è impegnata ad attivarsi prontamente per la convocazione delle parti in sede pubblica e, in tale contesto, supporterà le stesse nello svolgimento delle trattative finalizzate al raggiungimento di un accordo, anche tramite confronti con le parti coinvolte al fine di trovare ogni possibile soluzione attuabile per la tutela della forza lavoro e la salvaguardia dei livelli occupazionali.

La regione ha, altresì, confermato la disponibilità – su richiesta delle parti e compatibilmente con i tempi dettati dalla proceduta in corso – ad avviare un confronto volto ad approfondire ulteriormente le possibilità di bilanciamento delle esigenze aziendali legate alla necessità di incrementare la sostenibilità della produzione e la salvaguardia della continuità occupazionale.

In merito alla vicenda segnalata, nel sottolineate l'attenzione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, assicuro che, per quanto di competenza, qualora dovessero pervenire richieste di intervento, si favoriranno tutti i percorsi possibili necessari per attivare gli strumenti di tutela dei lavoratori della Società Moreschi.

ALLEGATO 4

5-02137 Mari: Iniziative volte a far recedere Enel da decisioni unilaterali relative al taglio al costo del personale e alla revoca dello *smart working*.

TESTO DELLA RISPOSTA

Ringrazio l'Onorevole Interrogante per il quesito posto concernente le condizioni di lavoro e la tutela dei lavoratori impiegati presso la Società Enel.

In via preliminare, rappresento che sono stati acquisiti elementi direttamente dagli uffici tecnici di Enel S.p.A. e dalle competenti direzioni generali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Sul punto, comunico che il 9 febbraio 2024, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali si è tenuto un incontro tra i vertici dell'impresa ENEL Spa e le rappresentanze sindacali dei lavoratori al fine di esperire il tentativo di conciliazione previsto dalla normativa vigente in materia di esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali.

Tale riunione, in particolare, è stata indetta a fronte dello stato di agitazione e delle iniziative di astensione dal lavoro proclamate dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori a seguito della decisione della Società di: voler esternalizzare attività « core » dell'area della Distribuzione quali le manovre di esercizio sulla rete elettrica di media tensione; voler modificare il regime di orari nella distribuzione introducendo il cosiddetto « *semiturno* » per il personale che opera nel territorio; avere un piano di assunzioni che rimodula la cosiddetta turnazione in reperibilità; voler modificare in termini restrittivi il vigente accordo sullo *smart working*, introducendo rimodulazioni nel campo della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per oltre la metà dei dipendenti e intraprendere azione finalizzata alla riduzione dei costi.

All'esito del necessario confronto, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali — preso atto che tra le Parti, allo stato, non hanno trovato un'intesa – ha invitato le organizzazioni sindacali dei lavoratori a ridurre al minimo i disagi per l'utenza, secondo le finalità della legge n. 83 del 2000.

Per quanto riguarda lo *smart working*, la Società ha dichiarato che la convergenza generale delle grandi imprese nazionali va verso una presenza in azienda per circa il 60 per cento del mese per coloro che svolgono attività pienamente « *remotizzabili* ». Osservando ai numeri registrati tra la fine del 2023 e l'inizio del 2024, la tendenza è quella di una polarizzazione verso 8 giorni di *smart working* disposti peraltro dalle principali aziende italiane. In tale contesto, Enel S.p.A. ha affermato di garantire nove giorni mensili di *smart working* e ampia flessibilità di fruizione da parte dei dipendenti (es. garanzia di giorni aggiuntivi per situazioni particolari, riconoscimento del buono pasto, flessibilità mensile e non settimanale).

Concludo signor Presidente, rappresentando nuovamente la disponibilità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nell'ambito delle competenze istituzionali attribuite, a fornire il supporto tecnico necessario alle parti coinvolte e, allo stesso tempo, vigilerà affinché sia garantito un equilibrio tra vita privata e lavoro senza tralasciare, da un lato, le esigenze di tutela rafforzata per i lavoratori più fragili e, dall'altro lato, le esigenze occupazionali, tanto più nei settori così importanti per il Paese.

ALLEGATO 5

5-02138 Nisini: Acquisizione di informazioni relative all'avvio della terza edizione del Fondo nuove competenze e alla pubblicazione dei relativi bandi.

TESTO DELLA RISPOSTA

Ringrazio il Vicepresidente On. Nisini per il quesito posto concernente il Fondo Nuove Competenze, la cui finalità è di attuare politiche attive del lavoro favorendo l'innalzamento del livello del capitale umano in modo da supportare le imprese nel processo di adeguamento a nuovi modelli organizzativi e produttivi.

Al riguardo è stata interpellata la Direzione Generale competente che ha riferito che l'Autorità di Gestione, con il supporto di Sviluppo Italia Lavoro (ex Anpal Servizi) è attualmente impegnata nella gestione degli avvisi pregressi relativi agli anni 2020 e 2022.

Al contempo, si conferma che il Programma Nazionale « *Giovani, donne e lavoro* », cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo plus, prevede nell'ambito della priorità 3, il finanziamento del Fondo nuove competenze con una dotazione di circa 800 milioni.

Ciò posto, considerata l'importanza di offrire ai lavoratori l'opportunità di acquisire nuove o maggiori competenze e di dotarsi degli strumenti per adattarsi alle mutate condizioni del mercato del lavoro, si sottolinea la volontà del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nel definire tempistiche rapide per l'avvio della terza edizione del Fondo Nuove competenze, tenuto anche conto che trattasi di intervento che completa il Piano Nazionale Nuove Competenze previsto dal PNRR.

A tal proposito, la competente Direzione Generale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali sta già lavorando speditamente, considerata anche la recente riorganizzazione ministeriale entrata in vigore il 1° Marzo 2024, a tutti gli approfondimenti necessari all'emanazione di un nuovo avviso.