

OSSERVAZIONI E PROPOSTE DELLA 14^a COMMISSIONE PERMANENTE
(Politiche dell'Unione europea)
Ai sensi dell'articolo 144, comma 3, del Regolamento)

(Estensore: RICCIARDI)

Roma, 26 aprile 2022

Sull'Atto del Governo:

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

La 14^a Commissione permanente,

esaminato lo schema di decreto legislativo in titolo, di attuazione della direttiva (UE) 2019/1152, finalizzata a migliorare la trasparenza e la prevedibilità delle condizioni di lavoro nell'UE, che introduce diritti minimi per i lavoratori e nuovi obblighi informativi in capo al datore di lavoro in merito alle condizioni di lavoro, integrando in tal senso la direttiva 91/533/CEE che viene pertanto sostituita e abrogata a decorrere dal 1° agosto 2022; considerato che:

- il decreto legislativo definisce 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 decreto legislativo del 26 maggio 1997, n. 152, di attuazione della precedente direttiva 91/533/CEE, in materia informazioni sul rapporto di lavoro, prevedendo anche l'informazione sull'uso di sistemi automatizzati ai fini dell'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;

Al Presidente
della 11^a Commissione permanente
S E D E

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,

formula, per quanto di competenza, osservazioni favorevoli, con i seguenti rilievi:

in riferimento all'articolo 1, comma 1, lettera *e*), e all'articolo 4, comma 1, lettera *c*), che introduce il nuovo articolo 2 nel decreto legislativo del 26 maggio 1997, n. 152, si valuti l'opportunità di limitare l'esenzione del personale della pubblica amministrazione con riferimento al solo comma 1, del citato articolo 2, e non anche al comma 2, che prevede la comunicazione per iscritto, prima della missione all'estero di durata superiore alle quattro settimane, delle informazioni circa le diverse condizioni di lavoro, considerato che la direttiva non prevede per tali disposizioni la possibilità di non applicazione al personale del settore pubblico;

in riferimento al capo IV, sulle misure di tutela, si valuti l'opportunità di stabilire presunzioni favorevoli, confutabili dal datore di lavoro, a beneficio del lavoratore che non ha ricevuto a tempo debito i documenti di cui al nuovo articolo 1, comma 3, e al nuovo articolo 3, del decreto legislativo n. 152 del 1997, come previsto dall'articolo 15 della direttiva.

Sabrina Ricciardi