

PROPOSTA DI LEGGE AL PARLAMENTO



"Disposizioni in materia di lavoro mediante piattaforme digitali"

Art. 1
(Finalità)

1. Le presente legge favorisce l'instaurazione di rapporti di lavoro mediante piattaforme digitali, coerenti con le esigenze del contesto occupazionale, nel rispetto del giusto equilibrio tra flessibilità del lavoro e diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, per tutelarne la dignità, la salute e la sicurezza sul lavoro al fine di contrastare ogni forma di disegualianza e di sfruttamento.

Art. 2
(Definizioni)

1. Ai fini della presente legge, si intende per:

a) *"piattaforma digitale"*: il programma delle imprese che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, mette in relazione a distanza per via elettronica le persone per la vendita di un bene, la prestazione di un servizio, lo scambio o la condivisione di un bene o di un servizio, determinando le caratteristiche delle prestazioni del servizio che sarà fornito o del bene che sarà venduto e fissandone il prezzo;

b) *"lavoratore"*:

1) la persona che si obblighi mediante retribuzione, a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale, alle dipendenze e secondo le direttive, anche se fornite esclusivamente a mezzo di applicazioni informatiche dell'imprenditore, anche nei casi nei quali non vi sia la predeterminazione di un orario di lavoro e sia libero di accettare la singola prestazione richiesta, se vi sia la destinazione al datore di lavoro del risultato della prestazione e se l'organizzazione alla quale viene destinata la prestazione non sia la propria ma del datore di lavoro;

2) la persona, la cui prestazione di attività sia chiesta e remunerata direttamente da un terzo e resa personalmente nei suoi confronti qualora il datore di lavoro, anche per il tramite di programmi informatici o applicazioni digitali e a scopo di lucro, realizzi un'intermediazione tra lavoratore e terzo, altresì stabilendo o influenzando in modo determinante le condizioni e la remunerazione dello scambio;

c) *datore di lavoro*: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, a cui fa capo l'organizzazione del lavoro tramite piattaforme digitali, applicazioni e algoritmi elaborati dallo stesso o per suo conto, a prescindere dalla titolarità degli strumenti attraverso cui è espletata la prestazione di lavoro.

Art. 3
(Istituti contrattuali del rapporto di lavoro)

1. Al lavoratore delle piattaforme digitali è applicato un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato, non inferiore ai minimi previsti dal contratto

collettivo applicabile all'attività prestata, o, in mancanza di questo, ai minimi previsti per prestazioni analoghe dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o categoria più affine.

2. In presenza di una pluralità di contratti collettivi per la medesima categoria, il datore di lavoro applica al lavoratore, la cui prestazione avvenga tramite piattaforma, applicazioni e algoritmi, trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale della categoria.

3. Ai fini della corresponsione della retribuzione, si considera orario di lavoro prestato quello intercorrente tra l'accettazione, da parte del lavoratore della prestazione richiesta e il suo espletamento registrato dalla piattaforma digitale.

4. Per i periodi nei quali il lavoratore, in base a turni predeterminati o alla segnalazione della propria disponibilità attraverso la piattaforma digitale, pur non espletando la prestazione è a disposizione del datore di lavoro, spetta una indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, determinata dai contratti collettivi di cui al comma 2, comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

5. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

6. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.

7. Il lavoratore può, per motivi personali, rifiutare la prestazione offerta, con conseguente rinuncia alla indennità di disponibilità per la quota oraria corrispondente.

8. In caso di malattia, maternità o di altro evento che renda impossibile l'erogazione della prestazione e la disponibilità a svolgerla, l'indennità dovuta è proporzionata alla retribuzione e all'indennità di disponibilità, secondo le disposizioni vigenti in tema di lavoro intermittente.

9. Il lavoratore ha diritto alle ferie secondo le vigenti disposizioni legali e del contratto collettivo applicabile, in proporzione alle giornate nelle quali ha erogato le prestazioni di lavoro.

Art. 4

(Diritto alla disconnessione)

1. Al fine di tutelare la salute del lavoratore e assicurare adeguati tempi di riposo, non è consentito l'invio di comunicazioni da parte del datore di lavoro, a mezzo di piattaforme digitali, applicazioni o altrimenti, per un periodo di almeno undici ore consecutive ogni ventiquattro ore, decorrenti dall'ultimo turno di disponibilità completato.

2. I contratti collettivi definiscono misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro al di fuori delle fasce di reperibilità.

3. Nel caso di violazione della previsione di quanto prescritto al comma 1, al datore di lavoro, fatto salvo il risarcimento del danno nei confronti del lavoratore, è applicata una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250 per ciascun periodo e ciascun lavoratore.

Art. 5

(Divieto di retribuzione a cottimo)

1. Non è consentito retribuire a cottimo, in tutto o in parte, le prestazioni di lavoro svolte tramite piattaforme digitali, applicazioni e algoritmi elaborati dal datore di lavoro o per suo conto.

Art. 6

(Algoritmi)

1. Gli algoritmi per l'assegnazione dei turni, la distribuzione delle occasioni di lavoro e dei luoghi di esecuzione delle prestazioni di lavoro e per la valutazione delle prestazioni di lavoro eseguite, sono applicati solo dopo un periodo di sperimentazione stabilito dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, o dai contratti collettivi aziendali stipulati dalla rappresentanza sindacale unitaria, e previa consultazione con le medesime organizzazioni. La comunicazione scritta del risultato della sperimentazione, è inviata alle stesse organizzazioni almeno sette giorni prima dell'esame congiunto da svolgere.

2. È vietata ogni forma di trattamento di dati finalizzata alla predisposizione di meccanismi di valutazione reputazionale, ivi compresi i dati pervenuti alle imprese titolari delle piattaforme digitali dall'utenza.

Art. 7

(Libertà di opinione)

1. Il lavoratore ha diritto a manifestare liberamente il proprio pensiero anche attraverso l'esercizio della critica e della cronaca, nel rispetto dei principi della Costituzione e del segreto aziendale. Tale diritto non può essere limitato attraverso poteri direttivi, disciplinari, di coordinamento, di controllo o di verifica del datore di lavoro o del datore di lavoro gestore della piattaforma.

Art. 8

(Divieto di discriminazione)

1. Il lavoratore delle piattaforme digitali ha diritto a non essere discriminato, nell'accesso alla piattaforma e nel corso del rapporto di lavoro, a causa delle convinzioni personali, dell'affiliazione e partecipazione all'attività politica o sindacale, del credo religioso, del sesso, dello stato matrimoniale o di famiglia, dell'orientamento sessuale, dell'età, dell'origine etnica, del gruppo linguistico, dell'ascendenza, della nazionalità, della cittadinanza, della residenza, di condizioni sociali o di condizioni e scelte personali, di controversie con il datore di lavoro o datore di lavoro gestore della piattaforma digitale del precedente rapporto di lavoro, o del fatto di avere denunciato condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

2. Il lavoratore delle piattaforme digitali si intende discriminato se sussistono le ipotesi di discriminazione diretta o indiretta, molestie, ordini di porre in essere un atto o un comportamento discriminatorio, a causa di uno dei fattori di cui al comma 1.

3. Ai fini della presente legge, sussiste discriminazione diretta, qualora per uno dei fattori individuati dal comma 1, indipendentemente dalla intenzione e motivazione, una persona è trattata meno favorevolmente e diversamente rispetto ad altra persona in situazione analoga.

4. Ai fini della presente legge, sussiste discriminazione indiretta, qualora per uno dei fattori individuati dal comma 1, in applicazione di disposizioni, criteri o prassi apparentemente neutri indipendentemente dalla intenzione e motivazione adottata, una persona è posta in una posizione di particolare svantaggio, rispetto ad altre persone.

Art. 9

(Protezione dei dati personali e controlli)

1. I dati personali dei lavoratori delle piattaforme digitali sono trattati in conformità delle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE.

2. Gli articoli 2, 3, 6 e 8 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (*Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*) si applicano anche ai rapporti di lavoro relativi alle piattaforme digitali.

Art. 10

(Sicurezza del lavoro)

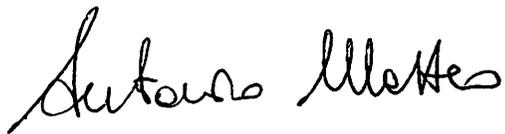
1. All'articolo 3 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), sono apportate le seguenti modifiche:

a) il comma 4 è sostituito dal seguente:

“4. Il presente decreto legislativo si applica a tutte le lavoratrici e lavoratori subordinati, autonomi, ed etero organizzati ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nonché ai soggetti a essi equiparati, fermo restando quanto previsto dai commi successivi del presente articolo.”;

b) il comma 7 è sostituito dal seguente:

“7. Nei confronti dei collaboratori coordinati e continuativi di cui all'articolo 409, primo comma, numero 3 del codice di procedura civile, le disposizioni di cui al presente decreto si applicano ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente o negli ambiti territoriali di effettuazione della prestazione, individuati o individuabili anche attraverso strumenti o procedure informatizzate.”



ANTONIO MAZZEO

Proposta di legge alle Camere ai sensi dell'art. 121, secondo comma, della Costituzione

“Disposizioni in materia di lavoro mediante piattaforme digitali”

RELAZIONE TECNICA

ai sensi dell'art. 17, commi 3 e 6, della legge n. 196 del 31 dicembre 2009 (Legge di contabilità e finanza pubblica)

La Legge 196/2009, all'articolo 17, richiede di corredare i disegni di legge alle Camere di iniziativa regionale della relazione tecnica, predisposta dai proponenti, sulla quantificazione delle entrate e degli oneri recati da ciascuna disposizione, nonché delle relative coperture.

La proposta di legge alle Camere in oggetto non comporta oneri aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato e non necessita quindi di una norma finanziaria, così come evidenziato dalla presente relazione tecnica.

Art. 1

L'articolo 1 non comporta oneri per il bilancio in quanto enuncia le finalità della proposta di legge alle Camere, consistente nel dettare disposizioni a tutela di lavoratrici e lavoratori delle piattaforme digitali.

Art. 2

L'articolo si limita a dare le definizioni, ai soli fini della proposta di legge, di piattaforma digitale, lavoratore e datore di lavoro

Art. 3

Disposizione ordinamentale, senza oneri per il bilancio, che stabilisce gli istituti contrattuali per i lavoratori, a cui deve essere applicato un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti dal contratto collettivo applicabile all'attività prestata o alla contrattazione collettiva nazionale di settore, nonché la previsione di altri istituti consolidati, quali in materia di orario di lavoro, turni, indennità di disponibilità, ferie e sospensione del rapporto di lavoro per le prestazioni a mezzo piattaforme, applicazioni e algoritmi elaborati dal datore di lavoro o per suo conto.

Art. 4

Articolo privo di oneri che regola il diritto alla disconnessione riportando che non è consentito l'invio di comunicazioni da parte del datore, a mezzo di piattaforme digitali, per un periodo di almeno undici ore consecutive ogni ventiquattro ore, decorrenti dall'ultimo turno di disponibilità completato e dispone sulla sanzione in caso di violazione.

Art. 5

Disposizione ordinamentale, senza oneri per il bilancio, che dispone di non retribuire a cottimo, in tutto o in parte, le prestazioni di lavoro svolte tramite piattaforme

Art. 6

Articolo privo di oneri, stabilisce che gli algoritmi per la assegnazione dei turni, la distribuzione delle occasioni di lavoro e per la valutazione delle prestazioni entrino in vigore dopo un periodo di esperimento fissato dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali più rappresentative.

Art. 7

Norma ordinamentale senza oneri per il bilancio in quanto enuncia che il lavoratore può manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e del segreto aziendale e non può essere limitato da poteri direttivi e di controllo del datore di lavoro.

Art. 8

Disposizione ordinamentale, senza oneri per il bilancio, che stabilisce che il lavoratore ha diritto a non essere discriminato, nell'accesso alla piattaforma e nel corso del rapporto di lavoro, a causa di convinzioni personali, della partecipazione all'attività politica o sindacale, del credo religioso, del sesso e delle scelte sessuali, dello stato matrimoniale o di famiglia, dell'età, dell'origine etnica, di condizioni sociali o di condizioni e scelte personali e di controversie con il datore di lavoro

Art. 9

L'articolo non comporta oneri per il bilancio in quanto enuncia che i dati personali del lavoratore e i delle piattaforme digitali sono trattati in conformità delle disposizioni del Regolamento del Parlamento europeo 27 aprile 2016, n. 2016/679/UE relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e alla libera circolazione degli stessi. Dispone che gli articoli 2, 3, 6 e 8 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento) si applicano anche alle piattaforme digitali.

Art. 10

Articolo privo di oneri che dispone la modifica dell'articolo 3, commi 4 e 7, del decreto legislativo n. 81 del 2008, al fine di ricomprendere nell'ambito di applicazione di esso i rapporti di lavoro mediante piattaforme digitali.