

CAMERA DEI DEPUTATI N. 1497

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DELLE DEPUTATE

SERRACCHIANI, QUARTAPELLE PROCOPIO

Disposizioni per la tutela delle condizioni giuridiche e retributive dei lavoratori impiegati in attività svolte mediante piattaforme digitali

Presentata il 15 gennaio 2019

ONOREVOLI COLLEGHI! — La progressiva diffusione delle piattaforme digitali, quali sistemi di organizzazione del lavoro volti a favorire e facilitare l'acquisizione di beni e servizi attraverso il ricorso alle tecnologie informatiche e il coinvolgimento di diverse figure di lavoratori, è una sfida che non solo sta cambiando le abitudini dei cittadini utenti, ma che comporta la necessità di un profondo ripensamento di molti istituti lavoristici che hanno caratterizzato l'ordinamento sino ad oggi consolidatosi.

Tale considerazione ha trovato un'evidente conferma nella sentenza del tribunale di Torino, sezione lavoro, n. 778 del 7 maggio 2018, con la quale è stato rigettato il ricorso di alcuni « riders » (fattorini) della società Foodora che chiedevano il riconoscimento del rapporto di lavoro di tipo subordinato.

L'assunto che ha ispirato tale pronunciamento poggia sul presupposto, convenuto tra le parti che hanno sottoscritto il contratto di collaborazione coordinata e continuativa, di riconoscere al lavoratore la libertà « di candidarsi o non candidarsi per una specifica corsa a seconda delle proprie disponibilità ed esigenze di vita ».

Siffatto elemento, oltre al possesso di alcuni degli strumenti di lavoro (bicicletta, *smartphone*, eccetera) e all'insussistenza di un diretto potere gerarchico e sanzionatorio del tipo codificato nel nostro ordinamento, ha fatto presupporre che i lavoratori in oggetto potessero essere considerati a pieno titolo lavoratori autonomi, seppure inquadrati con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

Successivamente, anche il Tribunale di Milano, sezione lavoro, con la sentenza

n. 1853 del 10 settembre 2018 si è pronunciato sulla natura del lavoro dei *riders*, rigettando il ricorso di un fattorino che aveva chiesto l'accertamento della natura subordinata del proprio rapporto di lavoro con Foodinho (società appartenente alla multinazionale spagnola Glovo).

Anche in questo caso, la decisione è stata fondata sui presupposti materiali dell'organizzazione aziendale delle piattaforme digitali e, in particolare, sull'inconsistenza dell'assoggettamento del ricorrente a un potere direttivo, organizzativo e disciplinare puntuale della società. La possibilità di decidere discrezionalmente, in base alle esigenze del lavoratore, se lavorare o no e in quali orari esclude il vincolo di subordinazione.

Si tratta, quindi, di argomenti che poggiano sulla peculiare forma organizzativa e gestionale consentita dalla straordinaria trasformazione tecnologica indotta dalla rivoluzione digitale.

Da ultimo, con la sentenza n. 26 dell'11 gennaio 2019 la corte d'appello di Torino, sezione lavoro, ha significativamente rivisto il citato pronunciamento di primo grado del maggio 2018, escludendo ancora una volta la subordinazione, ma riconoscendo a questi lavoratori il diritto a una retribuzione, anche accessoria, equivalente a quella prevista per il V livello del contratto collettivo nazionale di lavoro logistica, trasporto merci e spedizione e non più sulla base della singola consegna.

Tuttavia, inevitabilmente rimangono irrisolte – la risposta non poteva certo venire dai pronunciamenti giurisprudenziali – alcune questioni fondamentali per la dignità e la sicurezza di tali lavoratori.

Anche alla luce dei diversi orientamenti giurisprudenziali, appare necessario un intervento del legislatore volto a individuare le soluzioni più adeguate per le legittime aspettative di tali lavoratori, pur nel rispetto della peculiarità delle modalità di esercizio delle loro prestazioni lavorative.

A fronte di tali sfide, i diversi Paesi europei hanno previsto interventi normativi volti a limitare gli elementi di incertezza e di arbitrio. Alcuni Stati (Estonia, Ungheria e Portogallo) hanno privilegiato

misure tendenti a limitare i vantaggi economici derivanti dal ricorso al lavoro autonomo, attraverso appositi incentivi fiscali o contributivi e, al tempo stesso, inasprensando le sanzioni nei confronti dei datori di lavoro che utilizzano impropriamente tale tipologia contrattuale.

Su un versante del tutto differente si è attestato il Belgio che, nel 2006, ha cercato di riportare nell'alveo del lavoro dipendente una parte dei falsi lavoratori autonomi, attraverso una legge volta a specificare i criteri che consentono di distinguere il contratto di lavoro da quello di impresa:

1) contratto di lavoro: il lavoratore non può gestire e organizzare il proprio tempo; è obbligato a rispettare un preciso orario di lavoro; è obbligato a comunicare e giustificare le proprie assenze; è obbligato a lavorare un determinato numero di ore; è tenuto a rispettare le direttive del datore di lavoro; non ha la possibilità di farsi sostituire;

2) contratto di impresa: il lavoratore dispone di un ampio grado di libertà nell'organizzazione e nell'esecuzione pratica del lavoro, anche se possono essere ammesse direttive generali necessarie per le esigenze del servizio; non è obbligato a giustificare l'utilizzazione del proprio tempo di lavoro; è libero di lavorare per un numero di ore a sua scelta e di fissare il periodo delle ferie; il lavoratore ha la possibilità di farsi sostituire.

La Spagna, nel 2007, ha istituito una nuova categoria di lavoratori, i lavoratori autonomi, all'interno della quale era riconosciuta una sotto-categoria, quella dei lavoratori autonomi economicamente dipendenti, i cosiddetti «*trade*». Il regime giuridico è prettamente di derivazione civilistica, anche se mutua alcuni meccanismi dal diritto del lavoro, tra cui in particolare la possibilità di negoziare collettivamente accordi di interesse professionale. La dipendenza economica è fatta discendere dal requisito di esercitare la propria attività in modo prevalente in favore di un unico soggetto, ricevendo da esso almeno il 75 per cento dei ricavi della propria attività professionale.

In Francia, la legge n. 2016-1088 dell'8 agosto 2016 ha seguito un altro modello, quello della responsabilità sociale della piattaforma, consistente prioritariamente nel vincolo per la piattaforma di rispettare i diritti sociali fondamentali, in particolare l'esercizio del diritto di azione sindacale e quello di portare avanti azioni collettive. La suddetta responsabilità sociale consiste anche in una partecipazione volontaria ai rischi a cui sono esposti i lavoratori delle piattaforme. Le imprese possono quindi decidere di farsi carico dei contributi per l'assicurazione volontaria in materia di infortuni sul lavoro, nonché di garantire al lavoratore un diritto di accesso alla formazione professionale continua, facendosi carico di alcune spese legate ad essa, a condizione, tuttavia, che il lavoratore realizzi un fatturato minimo sulla piattaforma.

In Italia, nonostante le diverse forme di mobilitazione e di sensibilizzazione poste in essere dai lavoratori delle piattaforme e alcune esperienze positive adottate da amministrazioni locali e regionali, ancora non si arrivati alla definizione di un *plafond* minimo di diritti per tali lavoratori. Al riguardo, va segnalata la grave incapacità dell'attuale esecutivo che, pur avendo attivato da mesi un apposito tavolo tecnico di confronto con le rappresentanze dei lavoratori delle piattaforme digitali, i sindacati e le imprese del settore, ancora non è riuscito a formulare una sua proposta.

Con la presente proposta di legge si intende sbloccare l'inutile sequela di annunci ai quali non sono seguiti atti concreti. Essa intende assicurare, senza forzature sul piano giuridico e riconoscendo l'autonomia negoziale delle parti, le condizioni minime per riconoscere a tali lavoratori il pieno rispetto della dignità, della salute, della sicurezza e della trasparenza nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Per il conseguimento di tali finalità, la presente proposta di legge, con l'articolo 2, sancisce in primo luogo che il datore di lavoro debba sempre assicurare, qualunque sia la tipologia di contratto di

lavoro applicato, la garanzia contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, la copertura assicurativa per la responsabilità civile nel caso di danni causati a terzi nel corso dello svolgimento della prestazione lavorativa, nonché fornire al lavoratore strumenti di protezione conformi alla disciplina in materia di salute e sicurezza, provvedendo alle spese di manutenzione dei mezzi di lavoro, in relazione all'attività di servizio svolta. Il contratto di lavoro dovrà altresì prevedere apposite clausole volte a disciplinare le modalità attraverso le quali sia garantito il diritto dei lavoratori alla disconnessione dalla piattaforma, alla tutela della *privacy*, in particolare escludendo la geolocalizzazione nelle fasi non attinenti all'esercizio della prestazione lavorativa, e alla sospensione del servizio in caso di condizioni meteorologiche straordinarie. Infine, si prevede che i responsabili delle piattaforme digitali siano obbligati a garantire tutte le informazioni e i dati utili ad assicurare al lavoratore una piena e consapevole conoscenza dei parametri utilizzati per la determinazione della prestazione lavorativa nonché delle modalità di elaborazione delle procedure di valutazione dell'attività svolta.

Sul piano delle condizioni economiche di svolgimento delle prestazioni dei lavoratori delle piattaforme digitali, l'articolo 3 dispone che sia garantita una retribuzione oraria non inferiore ai minimi tabellari definiti dagli accordi collettivi di settore sottoscritti dalle organizzazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative per prestazioni equivalenti o equiparabili, nonché la maggiorazione della retribuzione nei casi di svolgimento della prestazione in particolari condizioni climatiche, in specifiche fasce orarie o durante i giorni festivi.

Infine, con l'articolo 4, si riconosce, ovviamente, l'autonomia delle rappresentanze sociali di individuare e definire misure per rafforzare ulteriormente le tutele delle condizioni economiche e giuridiche applicabili ai lavoratori impiegati in attività svolte mediante piattaforme digitali. Per incoraggiare la definizione di tali tutele

incrementali, in aderenza con il processo di innovazione tecnologica, si propone l'istituzione di un apposito tavolo tecnico presso il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

Si tratta di una proposta di legge ragionevole che, senza forzature ideologiche, può assicurare una base di diritti fondamentali

in grado di far uscire tali lavoratori da una condizione di fragilità negoziale e di precarietà materiale ed esistenziale. Una base utile per avviare e, auspicabilmente, trovare una soluzione legislativa a un tema che per troppo tempo è stato affrontato in modo inadeguato.

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1.

(Finalità)

1. Al fine di assicurare adeguate condizioni retributive e di favorire il pieno rispetto della dignità, della salute, della sicurezza e della trasparenza nello svolgimento dell'attività lavorativa svolta mediante piattaforme digitali, la presente legge individua le garanzie minime che devono essere riconosciute ai lavoratori impiegati nelle predette attività, qualunque sia la tipologia contrattuale applicata.

Art. 2.

(Sicurezza sul lavoro e tutele per i lavoratori impiegati in attività svolte mediante piattaforme digitali)

1. Le disposizioni relative all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38, sono estese ai lavoratori di cui all'articolo 1 della presente legge, impiegati anche mediante tipologie contrattuali che alla data di entrata in vigore della medesima legge non ne prevedano l'obbligo. In alternativa a quanto disposto dal primo periodo, è possibile ricorrere a forme di assicurazione privata, a condizione che siano garantite condizioni migliorative rispetto a quelle fornite dall'assicurazione obbligatoria pubblica.

2. Il responsabile della piattaforma digitale è tenuto altresì ad assicurare il lavoratore dalla responsabilità civile nel caso di danni causati a terzi nel corso dello svolgimento della prestazione lavorativa, nonché a fornire al lavoratore medesimo strumenti di protezione conformi alla disciplina in materia di salute e sicurezza, provvedendo alle spese di manutenzione

dei mezzi di lavoro, in relazione all'attività di servizio svolta.

3. Il contratto di lavoro prevede apposite clausole volte a disciplinare le modalità attraverso le quali è garantito il diritto dei lavoratori alla disconnessione dalla piattaforma digitale, alla tutela dei dati personali, in particolare escludendo la geolocalizzazione nelle fasi non attinenti all'esercizio della prestazione lavorativa, e alla sospensione del servizio in caso di condizioni meteorologiche straordinarie. L'esercizio di tali diritti non può essere motivo di iniziative disciplinari da parte del datore di lavoro.

4. Il lavoratore impiegato in attività svolte mediante piattaforme digitali deve essere adeguatamente informato sui rischi per la salute e la sicurezza connessi all'attività svolta da parte dei responsabili della piattaforma digitale, i quali devono altresì provvedere ad assicurare al lavoratore un'adeguata formazione nelle medesime materie.

5. Al fine di tutelare i diritti dei lavoratori impedendo forme di discriminazione, i responsabili delle piattaforme digitali sono obbligati a garantire tutte le informazioni e i dati utili ad assicurare al lavoratore una piena e consapevole conoscenza dei parametri utilizzati per la determinazione della prestazione lavorativa nonché delle modalità di elaborazione delle procedure di valutazione dell'attività svolta.

6. In caso di mancato adempimento o di violazione delle disposizioni del presente articolo si applica una sanzione amministrativa pecuniaria di euro 100 per ciascun lavoratore, moltiplicata per il numero delle giornate di lavoro prestato in assenza delle tutele previste dalla presente legge.

Art. 3.

(Equità salariale)

1. Al fine di assicurare un adeguato riconoscimento economico per la prestazione svolta, i responsabili della piattaforma digitale garantiscono al lavoratore una retribuzione oraria non inferiore ai minimi tabellari definiti dagli accordi collettivi di settore sottoscritti dalle organiz-

zazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative per prestazioni equivalenti o equiparabili.

2. Gli accordi di cui al comma 1 definiscono, altresì, i criteri e le modalità di determinazione della maggiorazione della retribuzione nei casi di svolgimento della prestazione lavorativa in particolari condizioni climatiche, in specifiche fasce orarie nonché durante i giorni festivi.

Art. 4.

(Contrattazione collettiva)

1. Gli accordi collettivi di settore, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per prestazioni lavorative equivalenti o equiparabili, possono altresì prevedere ulteriori misure volte a rafforzare le tutele riguardanti le condizioni economiche e giuridiche dei lavoratori impiegati in attività svolte mediante piattaforme digitali.

2. Ai fini della promozione di un quadro normativo e contrattuale aderente alle innovazioni organizzative del lavoro svolto mediante piattaforme digitali, è istituito presso il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL) un tavolo tecnico di confronto permanente, composto dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, dal Presidente del CNEL, dai Presidenti dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di cui al comma 1 e delle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori impiegati in attività svolte mediante piattaforme digitali nonché dai rappresentanti delle associazioni dei datori di lavoro. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Presidente del CNEL e i Presidenti dell'INPS e dell'INAIL possono delegare rappresentanti da essi indicati. Ai componenti del tavolo tecnico non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza, rimborso di spese o emolumento, comunque denominato. Dall'attuazione del presente comma non devono derivare nuovi o

maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le attività previste dal presente comma sono svolte dalle amministrazioni interessate nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.



18PDL0043550