

CAMERA DEI DEPUTATI N. 1957

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEL

CONSIGLIO REGIONALE DELL'EMILIA-ROMAGNA

Disposizioni in materia di lavoro mediante piattaforme digitali

Presentata il 3 luglio 2019

ONOREVOLI DEPUTATI! Il tema della presente proposta di legge è quello delle disposizioni in materia di lavoro tramite piattaforme digitali. Con questo provvedimento abbiamo cercato di affrontare e di prendere in considerazione un aspetto del lavoro per come si sta modificando, in base anche alle nuove tecnologie. È un tema chiaramente di grande portata, molto presente e attuale. Motivo per cui abbiamo ritenuto fosse importante affrontarlo con un provvedimento legislativo. Non è la prima volta che il consiglio regionale dell'Emilia-Romagna si confronta su questo tema, anzi, nel definire il progetto di legge, nello scegliere di proporre un progetto di legge alle Camere, il Consiglio si è mosso sulla scorta di una risoluzione approvata circa un anno fa all'unanimità.

Quell'atto prendeva le mosse dal contesto regionale e chiedeva, oltre ad estendere

determinati principi e determinate tutele per i lavoratori che si muovono e sono coordinati in base alle piattaforme digitali, di estendere le tutele al territorio regionale e di intervenire presso le sedi legislative nazionali e le sedi esecutive perché venissero presi provvedimenti su scala nazionale, che garantissero determinate tutele.

Il tema è quello, in un ambito così ampio e sempre in crescita, considerando che il nostro è un provvedimento regionale, da inviare alle Camere, di fissare un punto preciso. Al fine di essere il più concreti possibile, nonostante l'ampiezza dell'argomento, si è ritenuto di fissare il fatto che anche i rapporti mediati da piattaforme digitali di lavoro, tra chi presta lavoro e il datore di lavoro, siano rapporti subordinati.

È chiaro che questo elemento si inserisce in un dibattito più ampio. Pensiamo,

però, che sia un elemento imprescindibile nella definizione di questo tipo di rapporti di lavoro e che sia utile tanto nel presente quanto in prospettiva, perché riconosce il fatto che, nel divenire dell'evoluzione tecnologica e, di conseguenza, delle tipologie di rapporti di lavoro che si possono instaurare, ci siano elementi imprescindibili che riguardano la contrattualistica del lavoro, ma più in generale la coesione sociale, che sono quelli del riconoscimento reciproco tra le parti, del riconoscimento del valore prima di tutto umano che il lavoro ha, a partire da chi lo presta. È necessario che le due parti si riconoscano ed è necessario che abbiano una definizione precisa dei rapporti che ci sono tra di loro, a prescindere da come questi rapporti vengano mediati.

L'obiettivo del nostro provvedimento è quello. Riguarda chiaramente il tema dei *riders*, molto di attualità, ma in generale di tutti i lavoratori che a vario titolo prestano le loro prestazioni in base alle piattaforme digitali. Non soltanto i ciclo-fattorini. Sono lavori di diverso tipo e di diversa natura. In tutti questi casi, si fa riferimento al valore che il lavoro produce rispetto ai datori di lavoro: questo valore deve essere riconosciuto al lavoratore in termini di tutele, di dignità e di riconoscimenti non soltanto contrattuali, ma di diritti personali.

In questo modo, con gli undici articoli di cui è composto il provvedimento, si definiscono i principi in base ai quali devono essere riconosciute adeguate tutele, necessarie rispetto ai lavoratori, fissando i richiami, nell'articolo 3, ai contratti nazionali, in modo da definire chiaramente che ci sono e devono esserci dei paletti anche per i lavori mediati da piattaforme digitali, fissando il divieto di retribuzione a cottimo, che può sembrare un'affermazione ridondante, ma in realtà diventa necessaria nel momento in cui cambia, in base anche alle tecnologie, il mercato del lavoro. Quindi, è necessario affermare determinati diritti, così come il diritto alla disconnessione, collegato all'utilizzo degli algoritmi, ovvero il fatto che si possa prestare lavoro tramite piattaforme digitali, quindi coordinati da apparecchiature quali i telefonini eccetera;

ma allo stesso modo ci sia la necessità, come in tutti i lavori, di definire turni di riposo e la possibilità di saltare turni.

Si è ritenuto di riaffermare in due articoli (articoli 8 e 9) anche in questo ambito la libertà di opinione e il divieto di discriminazione, basandosi sull'attualità e sull'aver visto casi in cui in queste tipologie di lavoro questi elementi, che dovrebbero essere consolidati, non sempre sono stati tenuti in adeguata considerazione. Così come la necessità di affermare, in base anche alle direttive europee, la protezione dei dati personali e il divieto di formulare *rating* reputazionali, perché è evidente che, con l'utilizzo di determinati strumenti, si può produrre un controllo eccessivo da parte del datore di lavoro sui lavoratori.

Tutti questi temi trovano una sostanza nell'articolo 11, che appunto afferma la natura subordinata di questo tipo di rapporti di lavoro e, nel farlo, si appoggia su una definizione di subordinazione che guarda, da un lato, al lavoratore e, prima di tutto, alla sua dignità, al lavoro e al valore che il suo lavoro e la sua dignità danno all'azienda che lo richiede, e dall'altra parte al valore prodotto da parte dell'azienda. È un modo in parte di ridefinire il tema della subordinazione, alla luce prima di tutto degli aspetti umani che ha il lavoro e alle conseguenze che necessariamente questi aspetti devono avere sul piano del riconoscimento del lavoratore in quanto tale in termini di diritti, di retribuzione e chiaramente di tutele.

Il percorso nelle commissioni è stato abbastanza lineare. Si è ritenuto di tenere questo provvedimento depositato per un tempo sufficiente, guardando anche all'evoluzione del quadro nazionale, proprio perché si ha a cuore prima di tutto il contenuto di questo provvedimento e non la necessità di portare un risultato a tutti i costi. Il tema vero è quello di dare una legislazione nazionale che consenta questo tipo di inquadramento. Ci sono stati diversi tentativi che ancora non sono approdati ad un risultato. Anche da parte della regione Emilia-Romagna, che sul tema del lavoro ha un percorso proprio e particolare, a partire dal patto per il lavoro e da una serie

di misure quali, a livello comunale, la Carta dei diritti di Bologna, diventa importante far sentire la propria voce per dire prima di tutto che bisogna arrivare a un quadro normativo univoco che consenta di riconoscere la dignità delle prestazioni prestate tramite le piattaforme digitali. Questo è l'obiettivo principale del provvedimento.

La discussione in commissione è stata piuttosto lineare. È stata fatta una prima seduta in cui sono intervenuti diversi consiglieri in maniera molto costruttiva, presentando emendamenti al testo originario. È stato fatto un passaggio in commissione parità per il parere riguardo alla definizione degli articoli concernenti la libertà di opinione, il divieto di discriminazione, i temi legati alla parità e ai diritti delle persone, che ha dato esito positivo.

La votazione nell'ultima seduta della commissione II ugualmente ha dato un esito positivo sugli emendamenti che sono stati condivisi da consiglieri dei diversi gruppi oltre che dai firmatari del provvedimento di legge. Quello che non è stato inserito negli emendamenti è stato previsto in un ordine del giorno che accompagna la legge, in particolare affermando la necessità di costituire un osservatorio regionale che consenta un monitoraggio di questo tipo di lavoro dal momento che ci sono dati ma difficilmente sono definiti e definibili anche in virtù delle caratteristiche che il lavoro ha.

Chiaramente questa base di dati deve servire a sviluppare ulteriori tutele anche sul nostro territorio, ferma restando la necessità di una legge nazionale.

Un secondo punto, invece, riguarda la possibilità, tramite anche l'azione della giunta, di estendere l'esperienza della Carta dei diritti di Bologna, che sembra stia dando buoni risultati e che rappresenta un ele-

mento di avanzamento anche nel panorama nazionale, al resto del territorio regionale, in maniera che si possano, visto che ultimamente anche alla Carta stanno aderendo alcune piattaforme, costituire sui territori accordi che tengano assieme tutte le parti sociali sulla scorta dell'esperienza del patto per il lavoro e tenere assieme tutte le parti in maniera che il risultato e quindi il rispetto e il riconoscimento del lavoratore da parte del datore di lavoro siano effettivi e quindi siano effettivi, che è quello che ci preme di più, le tutele e i diritti di chi presta il proprio lavoro.

Chiaramente, l'auspicio è quello di una votazione la più ampia possibile, a favore di questo provvedimento, perché il tema che non vogliamo lasciar decadere e che riteniamo necessario non è una paura degli sviluppi tecnologici e di modernizzazione, che sempre ci possono e ci devono essere, ma è una necessità, di fronte a questi sviluppi e di fronte a un mercato del lavoro sempre più teso e sempre più difficile da affrontare, di non lasciar perdere un elemento: quello che garantisce prima di tutto la coesione sociale di tutto il tessuto della cittadinanza, e non soltanto del mercato del lavoro, che è quello dei diritti. Alla base del lavoro, indipendentemente da come questo sia prestato, ci sono persone che trovano nella loro attività quotidiana, nella loro attività lavorativa, che sia saltuaria o fissa, la loro dignità. Motivo per cui, più elementi di diritto e di diritti si inseriscono in questo contesto, più si riesce a contrastare una precarietà sempre maggiore, più si riesce a tenere coesa la società. Non è un'invenzione. È la sostanza dell'articolo 1 della Costituzione e che pensiamo vada riaffermata in atti che, come questo, sono molto precisi e puntuali.

RELAZIONE TECNICA

(Articolo 17, comma 6, della legge 31 dicembre 2009, n. 196)

La legge n. 196 del 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.

Artt. 1 e 2.

Gli articoli 1 e 2 non comportano oneri per il bilancio in quanto enunciano le finalità e identificano l'oggetto della proposta di legge alle Camere, consistenti nel dettare disposizioni a tutela di lavoratrici e lavoratori delle piattaforme digitali.

Art. 3.

Disposizione ordinamentale, senza oneri per il bilancio, che stabilisce che ai lavoratori 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.

Art. 4.

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. 5.

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 entrano in vigore dopo un periodo di esperimento fissato dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali più rappresentative.

Art. 6.

Norma ordinamentale senza oneri, dispone in materia di orario di lavoro, turni, indennità di disponibilità, ferie e sospensione del rap-

porto di lavoro per le prestazioni a mezzo piattaforme, applicazioni e algoritmi elaborati dal datore di lavoro o per suo conto.

Art. 7.

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. 8.

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. 9.

Disposizione ordinamentale, senza oneri per il bilancio, che stabilisce che i lavoratori e le lavoratrici delle piattaforme digitali hanno diritto a non essere discriminati, 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. 10.

L'articolo non comporta oneri per il bilancio in quanto enuncia che i dati personali dei lavoratori e delle lavoratrici delle piattaforme digitali sono trattati in conformità alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/2019 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, 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. 11.

Articolo privo di oneri che dispone che è considerato prestatore di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 2094 del codice civile, chiunque mediante retribuzione collabora nell'impresa alle dipendenze e secondo le direttive dell'imprenditore, anche se fornite esclusivamente a mezzo di applicazioni informatiche.

PROPOSTA DI LEGGE
D'INIZIATIVA REGIONALE

Art. 1.

(Finalità)

1. La presente legge, al fine di tutelare le lavoratrici e i lavoratori delle piattaforme digitali, favorisce l'instaurazione di rapporti di lavoro attraverso contratti chiari e trasparenti, coerenti con le esigenze del contesto occupazionale, nel rispetto del giusto equilibrio tra flessibilità del lavoro e diritti dei lavoratori e delle lavoratrici.

Art. 2.

(Oggetto)

1. In attuazione delle finalità di cui all'articolo 1, la presente legge contiene disposizioni che tutelano la dignità, la salute e la sicurezza del lavoratore digitale e contrastano ogni forma di diseguaglianza e di sfruttamento.

Art. 3.

(Forma contrattuale e informazioni)

1. Le lavoratrici e i lavoratori delle piattaforme digitali hanno diritto a condizioni contrattuali formulate per iscritto nonché a ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti nonché della loro sicurezza.

2. Nei casi di cui al comma 1, ai prestatori di lavoro 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, in mancanza, ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o categoria più affine.

3. In presenza di una pluralità di contratti collettivi per la medesima categoria, i

datori di lavoro che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione della presente legge applicano ai propri dipendenti la cui prestazione di lavoro avvenga tramite piattaforma, applicazioni e algoritmi elaborati dal datore di lavoro o per suo conto 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.

4. La violazione dei diritti di cui al comma 1, da parte del datore di lavoro o del datore di lavoro gestore della piattaforma digitale, determina l'applicazione dell'articolo 4 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 (Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro), nonché il diritto del lavoratore e della lavoratrice al risarcimento del danno, da liquidare, da parte del giudice, con valutazione equitativa, in misura comunque idonea a indurre il datore di lavoro o il datore di lavoro gestore della piattaforma digitale al rispetto dei diritti di cui al comma 1 per il futuro.

5. In caso di controversie, il giudice tiene conto della violazione dei diritti di cui di cui al comma 1 anche ai fini della prova delle condizioni contrattuali e dei diritti del lavoratore e della lavoratrice oggetto di eventuali controversie.

Art. 4.

(Divieto di retribuzione a cottimo)

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

Art. 5.

(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, possono entrare in vigore solo dopo un periodo di esperimento fissato 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, dopo che alle stesse sia comunicato per iscritto il risultato dell'esperimento almeno sette giorni prima dell'esame congiunto da svolgere.

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

Art. 6.

(Norme in materia di orario di lavoro, 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)

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

2. Per i periodi nei quali il prestatore, 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 all'articolo 3, e 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.

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

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

5. 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.

6. Il prestatore 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.

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

Art. 7.

(Diritto alla disconnessione)

1. Non è consentito l'invio di comunicazioni da parte del datore, 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 possono prevedere limiti più ampi delle undici ore di cui al comma precedente.

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

Art. 8.

(Libertà di opinione)

1. Il lavoratore e la lavoratrice manifestano liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e del

segreto aziendale, anche attraverso l'esercizio della critica e della cronaca, che non possono essere limitati attraverso poteri direttivi, disciplinari, di coordinamento, di controllo o di verifica del datore di lavoro o del datore di lavoro gestore della piattaforma.

Art. 9.

(Divieto di discriminazione)

1. I lavoratori e le lavoratrici delle piattaforme digitali hanno diritto a non essere discriminati, 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 e delle scelte sessuali, dello stato matrimoniale o di famiglia, dell'orientamento sessuale, dell'età, dell'origine etnica, del colore, 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, o 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 sono venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

2. I lavoratori e le lavoratrici delle piattaforme digitali si intendono discriminati se sussistono le ipotesi di discriminazione diretta o indiretta, molestie, ordine di porre in essere un atto o un comportamento discriminatorio, a causa di uno dei fattori di cui al comma 1.

3. Sussiste discriminazione diretta, ai fini della presente legge, quando, per uno dei fattori individuati dal comma 1, indipendentemente dalla intenzione e motivazione, una persona è trattata meno favorevolmente rispetto ad un'altra in una situazione analoga.

4. Sussiste discriminazione indiretta, ai fini della presente legge, quando, per uno dei fattori individuati dal comma 1, indipendentemente dalla intenzione e motiva-

zione adottata, una persona è posta in una posizione di particolare svantaggio, rispetto ad altre persone, in applicazione di disposizioni, criteri o prassi apparentemente neutri.

Art. 10.

(Protezione dei dati personali e controlli)

1. I dati personali dei lavoratori e delle lavoratrici delle piattaforme digitali sono trattati in conformità alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/2019 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 alle piattaforme digitali.

Art. 11.

(Norme finali)

1. È considerato prestatore di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 2094 del codice civile, chiunque 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, pure nei casi nei quali non vi sia la predeterminazione di un orario di lavoro e il prestatore 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. È subordinata anche la prestazione di attività 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. La natura subordinata resta ferma anche nell'ipotesi in cui il lavoratore renda prestazione impiegando beni e strumenti nella propria disponibilità.

3. L'organizzazione fa capo al datore di lavoro qualora la prestazione di lavoro avvenga tramite piattaforme digitali, applicazioni e algoritmi elaborati dal datore di lavoro o per suo conto, a prescindere dalla titolarità degli strumenti attraverso cui è espletata la prestazione. Si considerano piattaforme digitali i programmi delle imprese che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, mettono 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.

4. L'articolo 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183), è abrogato.

