

CAMERA DEI DEPUTATI N. 1983

PROPOSTA DI LEGGE

d’iniziativa della deputata TASSINARI

Introduzione del capo V-ter del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di disciplina del lavoro digitale su piattaforma informatica qualificata

Presentata il 19 luglio 2024

ONOREVOLI COLLEGHI ! — La presente proposta di legge mira a introdurre un nuovo modello per il mercato del lavoro basato sulla cosiddetta « stabilità flessibile » (*flexstability*), da realizzare tramite l'adozione di un nuovo contratto di lavoro digitale a tempo indeterminato su piattaforma informatica qualificata, che possa conciliare la stabilità del rapporto con il datore di lavoro con la corresponsione di un compenso equo parametrato al risultato, nonché con la possibilità per il lavoratore di collaborare a progetti e attività anche presso imprese diverse. Nel modello proposto, le piattaforme informatiche qualificate per il lavoro digitale potranno garantire i migliori livelli qualitativi alle imprese e allo stesso tempo rispettare i diritti dei lavoratori.

Le tecnologie emergenti non soltanto modificano gli strumenti di lavoro, ma ridefiniscono i processi produttivi e intac-

cano l'organizzazione delle imprese e del lavoro, creando nuove dinamiche.

L'economia delle piattaforme informatiche qualificate si basa sulla possibilità di raccogliere ed elaborare grandi quantità di dati, determinando una profonda riorganizzazione del lavoro, la specializzazione ottimale del lavoratore e l'eliminazione quasi completa dei costi delle asimmetrie informative.

In tale ambito, con riferimento particolare alle generazioni più giovani, i modelli contrattuali basati sul rapporto tra le ore di lavoro e la prestazione lavorativa sono diventati obsoleti, in quanto il computo delle ore di lavoro è sempre meno rilevante, tenuto conto che i lavori a progetto stanno guadagnando sempre più spazio.

La possibilità di una diversa distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è già prevista dal decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, che rimuovendo il limite delle otto

ore giornaliere ha consentito il cosiddetto «orario multiperiodale».

Al tempo stesso la pandemia di COVID-19, che ha imposto ai lavoratori di lavorare al di fuori degli spazi fisici dell'impresa, ha incrementato la quota di occupati che operano in *smart working* (o lavoro agile), definito dall'articolo 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81, come: «modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa».

D'altro canto il capo V-bis del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, contiene misure per la tutela del lavoro tramite piattaforme digitali, che però sono applicabili ai soli lavoratori che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore (articolo 47-bis).

Nella proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio COM(2021) 762 final, del 9 dicembre 2021, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, si definiscono «piattaforme digitali» le imprese che «utilizzano sistemi automatizzati per abbinare l'offerta e la domanda di lavoro» e che «anche se con modalità differenti (...) utilizzano tali sistemi per assegnare incarichi, monitorare, valutare e prendere decisioni in relazione alle persone che vi lavorano».

Nella relazione della citata proposta di direttiva si afferma che: «Attualmente oltre 28 milioni di persone nell'UE lavorano mediante piattaforme di lavoro digitali, e nel 2025 questa cifra raggiungerà i 43 milioni (...) attualmente si stima che 9 piattaforme su 10 tra quelle attive nell'UE classifichino le persone che vi lavorano come lavoratori autonomi».

Su tale proposta di direttiva, il 22 dicembre 2023 il Consiglio e il Parlamento europeo hanno raggiunto un accordo provvisorio concentrato sul miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali, con particolare ri-

guardo alla determinazione della situazione occupazionale (cioè se si tratti di un lavoratore subordinato o autonomo) e all'uso dei sistemi algoritmici sul luogo di lavoro.

L'11 marzo 2024 il testo è stato approvato dal Consiglio ambiente dell'Unione europea e il 24 aprile 2024 ha avuto l'approvazione del Parlamento europeo. Si attende l'adozione definitiva da parte del Consiglio, ultimo passaggio necessario prima della pubblicazione della direttiva nella *Gazzetta Ufficiale* dell'Unione europea.

La proposta di direttiva in via di approvazione prevede, all'articolo 4, paragrafo 1, una «presunzione legale», in base alla quale «Si presume che un rapporto contrattuale tra una piattaforma di lavoro digitale che controlla (...) l'esecuzione del lavoro e una persona che svolge un lavoro mediante tale piattaforma sia un rapporto di lavoro subordinato». Ai sensi del medesimo articolo 4, paragrafo 2, «Il controllo dell'esecuzione del lavoro (...) è inteso come caratterizzato dalla presenza di almeno due dei seguenti elementi:

a) determinazione effettiva del livello della retribuzione;

b) obbligo di rispettare regole vincolanti specifiche per quanto riguarda l'aspetto esteriore, il comportamento nei confronti del destinatario del servizio o l'esecuzione del lavoro;

c) supervisione dell'esecuzione del lavoro o verifica della qualità dei risultati del lavoro, anche con mezzi elettronici;

d) effettiva limitazione, anche mediante sanzioni, della libertà di organizzare il proprio lavoro, in particolare della facoltà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di accettare o rifiutare incarichi o di ricorrere a subappaltatori o sostituti;

e) effettiva limitazione della possibilità di costruire una propria clientela o di svolgere lavori per terzi».

Nella citata relazione, l'Unione europea prevede che a seguito delle azioni volte ad affrontare il rischio di classificazione er-

rata, numerose persone (tra i 1,72 e i 4,1 milioni) saranno riclassificate come lavoratori subordinati (circa 2,35 milioni in loco e 1,75 milioni in rete, considerando le stime più elevate). Le azioni volte ad affrontare il rischio di classificazione errata potrebbero comportare un aumento annuo fino a 4,5 miliardi di euro dei costi per le piattaforme di lavoro digitali.

La presente proposta di legge tiene conto degli aspetti sopra delineati pur riguardando un aspetto del tutto diverso. Non si tratta dunque di tutelare i lavoratori, ma di regolare un aspetto del tutto inedito per il mondo del lavoro: ci si riferisce infatti alla diversa fattispecie del lavoro digitale su piattaforma informatica qualificata.

Esso riguarda tutti gli occupati la cui prestazione lavorativa è eseguibile da remoto, necessitando una presenza saltuaria nella sede del datore di lavoro (o del cliente), i quali possono scegliere liberamente di lavorare anche per più committenti contemporaneamente, in alcuni casi coordinando o auto-coordinandosi in autonomia e tramite algoritmi di intelligenza artificiale con altre piattaforme, persone e imprese, su progetti temporanei e interconnessi, effettuando una prestazione i cui connotati oscillano tra il rapporto di lavoro subordinato e quello autonomo.

Si tratta di forme di lavoro creative, tecnologiche, digitali, ad alto contenuto professionale, in cui le competenze e la creatività contano più del tempo di lavoro, e che necessitano di connettersi in filiere complesse di progetti, attività e dati, anche temporanei e intermittenti, con una costante attenzione all'aggiornamento professionale, mantenendo un certo tasso di autonomia e apertura alla collaborazione. Sono professionalità e lavori che si possono organizzare digitalmente, su una dimensione sovranazionale per raggiungere obiettivi assegnati, auto assegnati o co-determinati.

Attualmente questi lavoratori e le imprese che li impiegano in Italia devono « scegliere » il proprio inquadramento tra il lavoro autonomo, la micro imprenditoria, i contratti di settore e di para subordinazione, malgrado le caratteristiche del lavoro non siano del tutto aderenti a queste

forme contrattuali, e con rilevanti difficoltà di coordinamento e di gestione amministrativa.

Queste difficoltà operative rischiano di orientare molti lavoratori e lavoratrici digitali verso il lavoro autonomo o l'informalità ovvero di spingerli addirittura fuori dal mercato del lavoro. Allo stesso tempo molte imprese nei settori tecnologici si allontanano dal mercato italiano per gli stessi motivi.

Con la presente proposta di legge si intende consentire alle imprese costituite come piattaforma, digitali e *high tech*, di operare in modo semplice e qualitativo, organizzando le attività di gestione delle risorse umane (*human resources management* – HRM) e di carattere progettuale su piattaforme di lavoro digitale, basate su sistemi di intelligenza artificiale, gestendo il personale tramite le piattaforme stesse in modo conforme alla legge e innovativo.

La regolazione di un settore riguardante specificamente le imprese costituite come piattaforma può contribuire a un aumento del gettito fiscale e della raccolta di contributi a fini previdenziali, facendo emergere il lavoro informale e trasformando parte dei contratti di collaborazione e di lavoro autonomo, cosiddette « partite IVA », soprattutto se a committenza unica, in contratti di lavoro subordinato. A tale riguardo si stima un impatto positivo per la finanza pubblica pari a 500 milioni di euro entro due anni e di 1 miliardo di euro entro cinque anni.

Nel modello proposto, l'organizzazione del lavoro viene progettata a vantaggio dei risultati economici o aziendali, la collaborazione tra i lavoratori, nonostante l'ostacolo della distanza aumenta e si stimola l'auto-coordinamento, attraverso la messa a disposizione dei dipendenti delle informazioni aziendali.

L'articolo unico della presente proposta di legge introduce il nuovo capo V-ter del citato decreto legislativo n. 81 del 2015, che comprende il nuovo articolo 47-novies. Si rammenta peraltro che il capo V-bis del medesimo decreto legislativo riguarda il lavoro di categorie essenzialmente non intellettuali, quali ad esempio i lavoratori che

effettuano consegne a domicilio (*riders*), gestito tramite piattaforma.

L'articolo aggiuntivo 47-*novies*, introdotto dalla presente proposta di legge, reca, al comma 1, le seguenti definizioni:

a) «piattaforme informatiche qualificate», intese come le strutture d'impresa che organizzano l'attività sotto forma di un'interfaccia digitale multilaterale, al fine di offrire servizi mediante l'utilizzo di applicazioni informatiche, intelligenza artificiale e sistemi di gestione di dati e metadati, determinando le caratteristiche del servizio e fissandone il prezzo. Data la loro natura tecnologicamente avanzata sono individuate una serie di caratteristiche che ne garantiscono l'affidabilità, ivi compresa la cybersicurezza;

b) «lavoratore digitale» inteso come colui che indipendentemente dalla tipologia e dalla durata del rapporto di lavoro, offre a terzi la disponibilità della propria qualificazione professionale per la realizzazione di prodotti e servizi digitali, mediante le piattaforme informatiche qualificate.

Al comma 2 si demanda a un decreto del Ministro delle imprese e del *made in Italy* la determinazione delle caratteristiche tecniche e di affidabilità necessarie per la costituzione delle piattaforme informatiche qualificate di cui al comma 1, lettera a).

Al comma 3 sono individuati i diritti e i doveri dei lavoratori digitali, compresi gli autonomi, che sono adeguati alle nuove modalità di lavoro, ma comunque sottoposti a controllo sindacale.

Al comma 4 è introdotto un elemento centrale per la tutela dei lavoratori digitali, ossia sono individuati i parametri sulla base dei quali il lavoro intermediato da piattaforma informatica qualificata si presume subordinato. Tali parametri coincidono con quelli previsti dal citato articolo 4, paragrafo 2, della proposta di direttiva in corso di approvazione in sede europea.

Al comma 5 si prevedono una serie di semplificazioni per i contratti e il lavoro digitale intermediato da piattaforma informatica qualificata. Tali semplificazioni si giustificano sia perché le modalità di lavoro sono profondamente diverse da quelle ordinarie, sia perché le Agenzie fiscali, l'Istituto nazionale della previdenza sociale e l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro hanno accesso alle informazioni sul trattamento dei lavoratori detenute dalle piattaforme. Infatti, nella definizione di piattaforme informatiche qualificate di cui al comma 1, lettera a), sono previsti adeguati modelli di conformità aziendale per lo scambio di dati con le pubbliche amministrazioni.

Infine, al comma 6 si demanda a uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali l'attuazione delle semplificazioni previste dal comma 5.

PROPOSTA DI LEGGE

—

Art. 1.

1. Dopo il capo V-*bis* del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, è inserito il seguente:

« CAPO V-*ter*. — LAVORO DIGITALE SU PIATTAFORMA INFORMATICA QUALIFICATA — Art. 47-*novies*. — (*Definizioni*) — 1. Ai fini della presente legge si definiscono:

a) “piattaforme informatiche qualificate”: le strutture d’impresa che organizzano l’attività sotto forma di un’interfaccia digitale multilaterale, al fine di offrire servizi mediante l’utilizzo di applicazioni informatiche, intelligenza artificiale e sistemi di gestione di dati e metadati, determinando le caratteristiche del servizio e fissandone il prezzo. Le piattaforme informatiche qualificate sono connotate dall’alta qualificazione professionale e onorabilità dei fondatori e degli amministratori, da una sede legale collocata in uno dei Paesi dello Spazio economico europeo, da una maggioranza del capitale, non inferiore a 50.000 euro, detenuta da persone fisiche o giuridiche che risiedano o abbiano la sede sociale in uno Stato membro dell’Unione europea nonché da investimenti di almeno 500.000 euro nella piattaforma medesima. In considerazione dell’elevata sensibilità dei dati trattati, le piattaforme informatiche qualificate assicurano le migliori pratiche di settore disponibili nella gestione dei dati, negli algoritmi di elaborazione, nella sicurezza informatica e nella protezione dei dati personali, nonché adeguati modelli di conformità aziendale per lo scambio di dati con le pubbliche amministrazioni;

b) “lavoratori digitali”: coloro che, indipendentemente dalla tipologia e dalla durata del rapporto di lavoro, offrono a terzi la disponibilità della propria opera professionale per la realizzazione di prodotti e servizi digitali, mediante le piattaforme informatiche qualificate.

2. Le caratteristiche tecniche e di affidabilità necessarie per la costituzione delle piattaforme informatiche qualificate di cui al comma 1, lettera *a*), sono stabilite con decreto del Ministro delle imprese e del *made in Italy*, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze e del lavoro e delle politiche sociali, sentita l'Agenzia per la cybersicurezza nazionale, da adottare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

3. Il lavoratore digitale, anche autonomo:

a) svolge la propria attività secondo obiettivi misurabili e oggettivi su cui si basa la definizione contrattuale dei modelli di lavoro. Il contenuto contrattuale, definito tra le associazioni datoriali o il datore di lavoro e le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, concerne tutti gli aspetti relativi alle mansioni, ai livelli, alla retribuzione, al *welfare* aziendale, al periodo di prova, ai periodi di astensione dal lavoro per ferie, permessi straordinari o malattia;

b) organizza la propria attività prevalentemente al di fuori degli spazi aziendali avvalendosi di strumenti tecnologici e informatici propri o forniti dal datore di lavoro;

c) ha diritto a un minimo contrattuale garantito, eventualmente suddiviso in dodici mensilità, e a premi di produttività, determinati sulla base di obiettivi qualificanti, concertati con i terzi richiedenti e con il gestore del progetto della piattaforma informatica qualificata;

d) utilizza la piattaforma informatica qualificata per partecipare agli obiettivi aziendali o progettuali e interfacciarsi con i soggetti interessati alla loro realizzazione, nonché per accedere alle politiche attive per il lavoro e ai servizi digitali;

e) è tenuto a ottemperare agli obblighi di partecipazione, comunicazione e formazione professionale contrattualmente previsti;

f) ha diritto a una procedura di valutazione chiara e trasparente della prestazione,

al fine della formazione del *rating* reputazionale;

g) ha diritto a conoscere le decisioni che lo riguardano, le modalità con cui si sono formate e che le stesse non siano adottate mediante sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

4. Il lavoro intermediato da piattaforma informatica qualificata si presume subordinato quando ricorrono almeno due dei seguenti requisiti:

a) il livello della retribuzione è determinato in maniera effettiva;

b) il lavoratore è obbligato a rispettare specifiche regole vincolanti per quanto riguarda l'aspetto esteriore, il comportamento nei confronti del destinatario del servizio o l'esecuzione del lavoro;

c) il lavoratore è soggetto alla supervisione dell'esecuzione del lavoro svolto o alla verifica della qualità dei risultati del lavoro, anche con mezzi elettronici;

d) il lavoratore è soggetto all'effettiva limitazione, anche mediante sanzioni, della libertà di organizzare il proprio lavoro, in particolare della facoltà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di accettare o rifiutare incarichi ovvero di ricorrere a subappaltatori o sostituti;

e) il lavoratore è soggetto all'effettiva limitazione della possibilità di costruire una propria clientela o di svolgere lavori per terzi.

5. All'attività dei lavoratori digitali presso le imprese costituite come piattaforme informatiche qualificate si applicano le seguenti disposizioni:

a) gli obblighi di informativa di cui all'articolo 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, sono assolti in via telematica e semplificata;

b) le disposizioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza del nei luoghi di lavoro, si applicano, tenendo conto della ridotta presenza del lavoratore negli spazi aziendali, sulla base di protocolli condivisi, stipulati tra le associazioni datoriali o il datore di lavoro e le rappresentanze sindacali

aziendali ovvero in loro mancanza, le associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, sulla base di linee guida redatte dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro;

c) le disposizioni dell'articolo 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, e del comma 2 dell'articolo 6 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, relative alle informazioni e alle comunicazioni sul rapporto di lavoro che i datori di lavoro sono tenuti a comunicare ai lavoratori, sono inserite nel contenuto contrattuale di cui alla lettera a) del comma 3 del presente articolo o nell'ambito dei singoli progetti in cui il lavoratore è impegnato;

d) l'individuazione delle modalità tecnico-operative volte a evitare che l'esternalizzazione delle attività possa ricadere in forme illecite di interposizione di manodopera sono demandate alla contrattazione collettiva;

e) in deroga alle disposizioni vigenti, è introdotto un regime semplificato per l'apprendistato e per le forme di apprendistato professionalizzante, che possono essere svolte e contrattualizzate all'interno della piattaforma informatica qualificata;

f) è introdotto un regime speciale semplificato per la richiesta, la raccolta e l'invio dei dati sui lavoratori digitali da parte delle piattaforme informatiche qualificate alle Agenzie fiscali, all'INPS e all'INAIL, nonché per l'accesso di tali enti alle informazioni sui lavoratori detenute dalle piattaforme medesime.

6. Con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono stabilite le modalità di attuazione delle disposizioni di cui al comma 5 ».

