

CAMERA DEI DEPUTATI

N. 862

PROPOSTA DI LEGGE

d'iniziativa del deputato PASTORINO

Modifiche all'articolo 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di collaborazioni organizzate dal committente, nonché disposizioni concernenti il lavoro digitale, il salario minimo orario e l'equo compenso per i lavoratori autonomi

Presentata il 3 luglio 2018

ONOREVOLI COLLEGHI! — I recenti incidenti occorsi a fattorini del settore del *food delivery* hanno evidenziato l'erosione dei diritti dei lavoratori del cosiddetto « lavoro digitale ». Le piattaforme applicative, basate sulla rete *internet*, hanno ridotto i costi dell'intermediazione tra committenti e prestatori d'opera, fra datori di lavoro e lavoratori, al punto da rendere difficile la classificazione del rapporto in base alla classica dicotomia del lavoro dipendente e indipendente. La sentenza di primo grado del tribunale di Torino, n. 778 del 2018, sul ricorso intentato da alcuni fattorini di una società di consegna di cibo a domicilio ha confermato la tendenza in atto: il giudice, ravvisando la non obbligatorietà della prestazione, ha rigettato il ricorso dei lavoratori che richiedevano il riconoscimento della subordinazione del rapporto di lavoro.

I lavoratori, pur essendo soggetti al potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro, dematerializzato nei criteri intrinseci dell'applicazione, sono messi nelle condizioni di potersi sottrarre all'obbligo della prestazione e sono lasciati all'autonoma gestione dei turni di lavoro. Eppure, quando esercitano la prestazione, sono in tutto e per tutto sotto il controllo e il potere direttivo del committente, datore di lavoro. Non si tratta di una nuova fattispecie, di un *tertium genus* dei rapporti di lavoro, come parte della dottrina giuslavorista vuol far intendere, ma si è dinanzi a una forzatura del rapporto di lavoro, un rapporto sbilanciato a favore del detentore dell'algoritmo, il quale stabilisce i modi e i tempi della prestazione, ne dettaglia persino gli aspetti esteriori obbligando all'uso di una divisa con impresso il marchio della società, esercita il controllo attraverso il sistema di

posizionamento globale installato sui telefoni personali dei lavoratori ed esprime valutazioni circa l'adeguatezza delle prestazioni, valutazioni che hanno effetti sulla continuità dell'accesso agli ordinativi.

La presente proposta di legge tenta di arginare la disparità di potere fra committente e prestatore d'opera attraverso un insieme di modifiche trasversali alla dicotomia lavoro dipendente e lavoro indipendente.

Il capo I contiene modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, testo fondamentale del *corpus* normativo che prende il nome di *jobs act*. L'articolo 1 è volto ad ampliare la portata della norma contenuta all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015, in particolare prevedendo che la disciplina del lavoro subordinato si applichi alle collaborazioni coordinate continuative svolte anche al di fuori della sede fisica dell'impresa. Si propone, inoltre, l'inserimento di un ulteriore comma all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015 con lo scopo di estendere la fattispecie a quelle prestazioni che prevedono l'uso di mezzi propri del lavoratore, quali telefono, *computer* o qualsiasi altro dispositivo in grado di generare un trasferimento di dati o di voce necessario a impartire le direttive per l'esecuzione della prestazione. Infine, si introduce la presunzione assoluta di subordinazione per quei rapporti di lavoro riconosciuti come tali ai sensi del suddetto articolo 2, con decorrenza fin dalla stipulazione del contratto e con la riqualificazione del collaboratore quale dipendente nonché con l'applicazione della retribuzione minima prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) di categoria. Il comma 2 stabilisce il termine di sessanta giorni affinché il Ministro del lavoro e delle politiche sociali adempia a quanto prescritto dall'articolo 13 dello stesso decreto legislativo e pertanto siano individuati, mediante apposito decreto, i casi di utilizzo del lavoro intermittente di cui al medesimo articolo. Il comma 3 prevede modifiche alla tabella di cui al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657.

Il capo II contiene una nuova disciplina del diritto del lavoro dedicata alla fattispe-

cie del lavoro digitale, definito come « attività svolta indipendentemente dalla localizzazione geografica dell'impresa, caratterizzata da flessibilità sia nell'organizzazione sia nello svolgimento, le cui modalità operative sono rese esplicite al lavoratore in modo esclusivo mediante l'uso di applicazioni *software* o di siti basati sulla rete *internet* ». Si tratta del corpo normativo che costituisce le regole di base per il lavoro nell'economia delle piattaforme.

L'articolo 2 contiene le definizioni delle terminologie individuate come rilevanti ai fini della legge.

L'articolo 3 introduce il cosiddetto « codice di condotta », un insieme di norme e di regole pattuite con i lavoratori e le loro organizzazioni collettive circa l'assolvimento delle prestazioni, i comportamenti corretti e vietati, le modalità per i pagamenti e le norme per la risoluzione delle controversie.

L'articolo 4 stabilisce alcuni requisiti minimi per il compenso della prestazione, che non può essere inferiore al salario minimo orario come individuato ai sensi e per gli effetti del capo III. Al comma 2 prescrive un limite alla parte variabile della retribuzione, fissata al 30 per cento della retribuzione oraria fissa, che deve essere sempre prevista. Il comma 3 prevede che le parti devono stabilire indennità aggiuntive per il lavoro svolto in condizioni di sfavore, come l'orario notturno e l'esposizione a condizioni fisiche avverse.

L'articolo 5 prevede per il committente – in ogni caso – il pagamento del premio assicurativo contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche qualora non previsto dalla fattispecie contrattuale adottata e con decorrenza fin dalla stipula del contratto. È quindi calcolata rispetto alla retribuzione nella misura del 7 per cento e le modalità del suo versamento sono demandate a successivo decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

L'articolo 6 regola quelle attività per le quali sono organizzati dal committente dei turni di lavoro e stabilisce che i turni siano oggetto di pattuizione fra committente e lavoratore, quale che sia lo strumento impiegato per tale mediazione. I turni devono

essere definiti almeno settimanalmente e la loro rinuncia deve essere sempre possibile per il lavoratore, senza che tale decisione sia foriera di penalizzazioni o di provvedimenti disciplinari. La norma è volta a specificare il significato dell'ingresso in turno, che coincide con il *log in* sulla piattaforma reso esplicito da un doppio *gate* di accesso, e stabilisce che deve essere sempre consentita la disconnessione per favorire i tempi di riposo.

L'articolo 7 è inserito ai fini della tutela della *privacy* nel caso di utilizzo di dispositivi personali. La disposizione pone un limite all'accesso dell'applicazione alla memoria interna e ai dati conservati sulla *SIM card*, laddove presente. Il lavoratore ha il diritto di reclamare tutti i propri dati e chiederne la distruzione. Al comma 4 è prevista una nuova componente della retribuzione, da determinare sulla base della contrattazione fra le parti, in relazione ai *byte* di dati che gli stessi lavoratori contribuiscono a produrre con la loro interazione fisica, dati che in seguito costituiscono l'elemento precipuo della valorizzazione della società sui mercati finanziari, che in taluni casi assume proporzioni nell'ordine dei miliardi di dollari. Senza tale riconoscimento una parte del plusvalore generato è sottratto al lavoratore e finisce in capo alla società.

L'articolo 8 è finalizzato a disinnescare i meccanismi di valutazione delle prestazioni eventualmente organizzati dai committenti mediante l'uso dei dati generati dall'applicazione in modo tale che eventuali inabilità temporanee dei lavoratori non determinino penalità nell'attribuzione delle commesse e dei turni. La norma è pensata per riequilibrare un divario di potere fra committente e prestatore d'opera, laddove il primo possiede tutti i dati generati dall'applicazione e può agevolmente porre sotto controllo e misurare la prestazione del lavoratore. I criteri della valutazione devono essere resi pubblici e i lavoratori possono in qualsiasi momento reclamare le valutazioni che li riguardano, chiederne l'azzeramento o la portabilità a un'altra applicazione.

Spesso il lavoro digitale prevede l'uso di mezzi di proprietà del lavoratore, mezzi come lo *smartphone*, la bicicletta o l'automobile. L'articolo 9 introduce la previsione che i contratti, collettivi o individuali, riconoscano al lavoratore un rimborso per le spese di utilizzo e per gli interventi di manutenzione sui beni e sugli strumenti di sua proprietà utilizzati per lo svolgimento delle prestazioni lavorative. I rimborsi sono determinati dalla contrattazione fra le parti pur prevedendo dei corrispettivi minimi da rispettare, stabiliti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il parere del Ministro dell'economia e finanze e del Ministro dello sviluppo economico. La norma è completata da una salvaguardia che prevede il riconoscimento da parte del committente di un rimborso per uso del proprio mezzo di trasporto, con distinzione fra mezzi a motore e no; al suo interno è prevista una clausola di non discriminazione basata sull'obsolescenza dei dispositivi impiegati dai lavoratori (comma 6).

L'articolo 10 stabilisce che gli obblighi di cui all'articolo 36, commi 2 e 4, e all'articolo 37 del decreto legislativo 9 giugno 2008, n. 81, siano applicabili anche al lavoro digitale; ne consegue l'obbligo per il committente di informare il lavoratore circa i rischi per la propria salute e la propria sicurezza insiti nello svolgimento della prestazione. Il committente può erogare la formazione anche a distanza; tuttavia, in base al comma 2, deve valutarne l'efficacia e, inoltre, deve assegnare adeguati dispositivi di protezione individuale previa effettuazione della valutazione dei rischi ai sensi del decreto interministeriale 30 novembre 2012.

In chiusura, l'articolo 11 stabilisce la responsabilità in solido del committente primario, in relazione alla retribuzione e alla contribuzione dovute dal committente al lavoratore, nel limite di sei mesi dall'avvenuta prestazione.

Il capo III contiene nuove disposizioni circa il salario minimo orario. Lo scopo del salario minimo, come esplicitato all'articolo 12, è quello di garantire un livello di reddito per i lavoratori tale da assicurare agli stessi un tenore di vita dignitoso, man-

tenendo una concorrenza leale tra essi e i datori di lavoro, evitando il cosiddetto « *dumping* sociale ». Ciò è necessario anche al fine di promuovere la coesione sociale del Paese e favorire la redistribuzione del reddito.

Il salario minimo orario non sostituisce i minimi retributivi previsti dai CCNL ma si inserisce in modo subordinato ad essi. Il CCNL prevale sempre quando prevede retribuzioni orarie uguali o superiori al salario minimo. L'articolo 13 regola la prevalenza o la soggezione del salario minimo nei confronti del CCNL e stabilisce che i contratti con retribuzioni orarie inferiori al salario minimo siano oggetto di nuova contrattazione entro novanta giorni dall'entrata in vigore della legge.

Per evitare il rischio di limitare la possibilità di differenziazione dei livelli salariali del lavoro regolare e favorire quindi il diffondersi del lavoro irregolare, il salario minimo orario è definito sulla base delle rilevazioni statistiche dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) sulle retribuzioni orarie medie, differenziate a livello regionale. Nell'articolo 14 è delineato il metodo di determinazione, solo per la parte meramente statistica, e il livello ottimale per evitare i rischi sopra citati è individuato nel 50 per cento della retribuzione media rilevata a livello nazionale. È rimandata a un successivo decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali la definizione di ulteriori fattori di ponderazione del salario minimo in relazione alla retribuzione media regionale, alla produttività e al tasso di occupazione regionale. Al comma 3 è prevista una norma di salvaguardia che permette il funzionamento di almeno uno dei fattori di correzione, stabilito nella misura dello 0,75 dello scostamento del salario orario minimo dalla retribuzione media regionale come individuata dall'ISTAT nelle sue rilevazioni periodiche.

L'articolo 15 stabilisce che l'aggiornamento del salario minimo orario è effettuato ogni quattro anni conseguentemente alle rilevazioni sulle retribuzioni orarie medie dell'ISTAT.

Ogni accordo elusivo è privo di efficacia in base all'articolo 16 e le conseguenti

sanzioni amministrative sono previste dall'articolo 17.

È fatta salva la possibilità, di cui all'articolo 42, comma 5, lettera *b*), del decreto legislativo n. 81 del 2015, di « inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio » prevista per i contratti di apprendistato. La ragione di tale eccezione, contenuta all'articolo 18, è quella di mantenere l'integrità della tipologia contrattuale che finora ha avuto effetti positivi sulla produttività del lavoro e ha favorito l'attività innovativa delle imprese manifatturiere italiane essendo finalizzata alla formazione di capitale umano.

L'ulteriore salvaguardia di novanta giorni, contenuta nell'articolo 19, è prevista affinché le organizzazioni datoriali e dei lavoratori possano avviare le opportune trattative ai fini dell'adeguamento del contratto collettivo al salario minimo orario, ove ne ricorra la fattispecie.

Il capo IV prevede l'introduzione di specifiche disposizioni in materia di equo compenso, a copertura di tutte le attività lavorative svolte in forma autonoma, specie quelle ove si determini una disparità di potere nei rapporti con la committenza.

La crisi economica, l'eliminazione dell'inderogabilità dei minimi tariffari per i professionisti iscritti ad ordini o albi e l'abrogazione delle norme poste a tutela dei collaboratori coordinati e continuativi hanno favorito la compressione verso il basso dei compensi, soprattutto per i soggetti più deboli – giovani, donne, piccole realtà professionali – e la crescita della percentuale dei cosiddetti « *working poor* », cioè collaboratori, lavoratori con partita IVA e professionisti che, pur svolgendo un'attività, sono al di sotto della soglia di povertà. Il compenso professionale, al pari della retribuzione minima oraria, deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del

lavoro svolto, sufficiente a garantire ai lavoratori un'esistenza libera e rispettoso della dignità professionale. Da questo punto di vista l'intervento legislativo effettuato con la legge 22 maggio 2017, n. 81, cioè il *jobs act* per i lavoratori autonomi, è debole non intervenendo, se non in modo molto generico, sulle tutele del lavoro autonomo e sulla questione dell'equo compenso.

L'ambito di applicazione della presente proposta di legge, definito all'articolo 20, sono i rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro quinto del codice civile, inclusi i rapporti di lavoro autonomo che hanno una disciplina particolare ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile, nonché le collaborazioni coordinate e continuative di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile. Per i primi si considera equo il compenso non inferiore ai minimi stabiliti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentiti le associazioni sindacali rappresentative dei lavoratori e i consigli nazionali degli ordini, collegi o albi professionali. Il comma 3 stabilisce che nel caso di collaborazioni coordinate e continuative prive di specifica disciplina da parte di CCNL e per le attività autonome svolte in dipendenza economica, ossia con più del 75 per cento del corrispettivo annuo derivante da un'attività svolta nei confronti del medesimo committente, si considera equo il compenso non inferiore ai minimi retributivi previsti dal CCNL del settore di riferimento per figure professionali analoghe.

I successivi articoli 21 e 22 disciplinano le tutele del lavoratore autonomo in caso di clausole e condotte abusive anche in riferimento all'equo compenso.

L'articolo 21 introduce tutele più effettive rispetto a quanto previsto dal *jobs act*

per i lavoratori autonomi, quali l'obbligo della forma scritta del contratto di lavoro individuando i contenuti obbligatori l'oggetto della prestazione, nello specifico: il compenso, le modalità e i tempi di pagamento, le eventuali cause di recesso anticipato, il congruo preavviso, le clausole volontarie di conciliazione e di arbitrato. La disposizione attribuisce, inoltre, la competenza dei contenziosi in materia di equo compenso, clausole abusive e di abuso di dipendenza economica al tribunale del lavoro. Al comma 4 si fissano la misura minima del risarcimento del danno e una sanzione amministrativa che vada a finanziare un apposito fondo destinato alle politiche attive a favore dei lavoratori autonomi. Infine, l'articolo estende la responsabilità solidale negli appalti anche a favore dei crediti per il lavoro personale dei lavoratori autonomi e la normativa civile e commerciale sui privilegi e sulle preferenze, come pure sulle procedure fallimentari, rendendola applicabile ai crediti di lavoro dipendente.

L'articolo 22 apporta una modifica all'articolo 3 della legge n. 81 del 2017 definendo clausole e condotte abusive tutte le clausole che attribuiscono al committente la possibilità di richiedere prestazioni lavorative aggiuntive a titolo gratuito o al lavoratore l'obbligo di rinunciare ai rimborsi delle spese.

Il capo IV, infine, all'articolo 23 introduce una misura in materia previdenziale stabilendo che i contributi versati alla gestione separata dell'INPS siano ascritti alla posizione previdenziale prevalente del lavoratore, onde agevolarne la fruizione evitando costose procedure di ricongiungimento. L'articolo 24 reca la clausola di invarianza finanziaria.

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1.

(Modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81)

1. All'articolo 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1 sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: « e anche se il luogo in cui si svolge la prestazione è al di fuori della sede dell'impresa »;

b) dopo il comma 1 è inserito il seguente:

« 1-bis. Nell'ambito del comma 1 sono comprese le prestazioni per le quali è previsto l'uso di mezzi propri, telefono, *computer* o qualsiasi altro dispositivo in grado di generare un trasferimento di dati o di voce necessario a impartire le direttive per l'esecuzione della prestazione »;

c) dopo il comma 4 è aggiunto il seguente:

« 4-bis. Qualora sia riconosciuta la fattispecie di rapporto di lavoro subordinato ai sensi del presente articolo, la presunzione assoluta di subordinazione decorre fin dalla stipulazione del contratto, con la riqualificazione del collaboratore quale dipendente e con l'applicazione della retribuzione minima prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria applicato nel settore di riferimento rispetto al profilo di competenza e di esperienza analogo a quello del collaboratore ».

2. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali provvede a individuare, mediante apposito decreto, i casi di utilizzo del lavoro intermittente di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

3. Alla tabella di cui al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il punto 4 è sostituito dal seguente:

« 4. Fattorini, compresi coloro che svolgono prestazioni ottenendo le informazioni necessarie al loro svolgimento tramite applicazioni connesse alla rete *internet*, uscieri e inservienti »;

b) al punto 5, dopo la parola: « piroscafi », sono inserite le seguenti: « anche nel caso di impresa appaltatrice »;

c) al punto 6 sono premesse le seguenti parole: « Personale addetto all'attività di inventario, »;

d) al punto 11 è inserito, in fine, il seguente periodo: « Rientrano nella fattispecie gli operatori specializzati, assunti da un'impresa appaltatrice incaricata dei servizi di soccorso e di recupero nel settore degli ambienti sospetti di inquinamento o confinanti ai sensi del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 14 settembre 2011, n. 177 »;

e) al punto 12, dopo la parola: « privati » sono aggiunte le seguenti: « , esclusi gli addetti ai *call center* in ingresso e in uscita »;

f) al punto 14, dopo le parole « Commessi di negozio » sono inserite le seguenti: « e addetti alle vendite »;

g) al punto 19, dopo le parole: « stabilimenti di bagni » sono inserite le seguenti: « , compreso il personale addetto ai servizi di salvataggio, »;

h) al punto 38, dopo la parola: « esclusi » sono inserite le seguenti: « gli interpreti e traduttori impiegati presso scuole o istituti di lingua e »;

i) al punto 43 è aggiunto in fine il seguente periodo: « Il ricorso al contratto di lavoro intermittente è legittimo per lo svolgimento di prestazioni afferenti ai servizi di *media* audiovisivi, con particolare riferimento alle attività di *live streaming* e di *web casting* e alle attività concernenti i servizi offerti via *internet* »;

l) al punto 46, dopo la parola: « religiose, » sono inserite le seguenti: « necrofori e portantini addetti ai servizi funebri »;

m) dopo il punto 46 è aggiunto il seguente:

« 46-*bis*. Ferma restando la sussistenza dei requisiti di liceità dell'appalto, è possibile il ricorso alla tipologia contrattuale del lavoro intermittente con riferimento agli operatori socio-sanitari impiegati presso strutture o aziende ospedaliere in esecuzione di un contratto di appalto di servizi ».

CAPO II

DISCIPLINA DEL LAVORO DIGITALE

Art. 2.

(Oggetto e definizioni)

1. Le disposizioni del presente capo stabiliscono i requisiti minimi che i contratti collettivi nazionali di lavoro o, in mancanza di essi, i contratti individuali del lavoro digitale devono contenere quale che sia la fattispecie adottata.

2. Ai fini e agli effetti delle disposizioni di cui al presente capo si intende per:

a) lavoro digitale: l'attività svolta indipendentemente dalla localizzazione geografica dell'impresa, caratterizzata da flessibilità sia nell'organizzazione sia nello svolgimento, le cui modalità operative sono rese esplicite al lavoratore in modo esclusivo mediante l'uso di applicazioni *software* o di siti basati sulla rete *internet*;

b) prestazione: la prestazione di lavoro erogata in seguito al recepimento di direttive sulle modalità di esecuzione della stessa tramite applicazioni;

c) applicazione: ogni strumento *software* destinato dal committente agli scopi di cui al comma 1, che mette in contatto la domanda di una prestazione e la relativa offerta di esecuzione;

d) dispositivo: qualsiasi supporto in grado di dare esecuzione all'applicazione;

e) committente: la società sussidiaria che ha in concessione l'uso dell'applicazione e, tramite questa, organizza le attività lavorative che derivano dalle richieste del committente primario;

f) committente primario: il soggetto che richiede l'esecuzione di una prestazione mediante un ordine al committente effettuato con l'uso dell'applicazione;

g) lavoratore: il soggetto che esegue materialmente la prestazione e che riceve le direttive tramite l'applicazione;

h) organizzazioni collettive: le organizzazioni sindacali di settore comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nonché le organizzazioni di base autonomamente sorte fra i lavoratori di uno stesso settore;

i) *log in* e *log out*: le procedure, rispettivamente, di accesso a un sistema informatico o a un'applicazione informatica e di uscita dalla stessa.

ART. 3.

(Codice di condotta)

1. Ogni società detentrica di un'applicazione o di un sito *internet* dedicato a raccogliere richieste di prestazioni lavorative e a organizzarne l'erogazione adotta un codice di condotta, pattuito con i lavoratori e le loro organizzazioni collettive, contenente regole dettagliate per l'assolvimento delle prestazioni, i comportamenti ammessi e vietati, le modalità per i pagamenti e le disposizioni per la risoluzione delle controversie.

Art. 4.

(Compenso per la prestazione svolta)

1. In mancanza di un contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento, i contratti individuali riconoscono una retribuzione minima oraria fissa più una componente variabile, incentivante, parametrata in base alle prestazioni effettuate.

2. La retribuzione oraria non può essere inferiore al salario orario minimo individuato ai sensi e per gli effetti del capo III.

3. La componente variabile della retribuzione non può superare il 30 per cento della componente fissa e in ogni caso non può determinare una retribuzione oraria inferiore a quanto stabilito dal comma 2.

4. Le parti devono prevedere indennità specifiche come componenti della retribuzione per lo svolgimento della prestazione in particolari condizioni di sfavore, quali l'orario notturno e l'esposizione a condizioni fisiche avverse.

5. In mancanza di una specifica previsione contrattuale il committente è tenuto a rilasciare al lavoratore un prospetto mensile di riepilogo della retribuzione ricevuta in cui sono esplicitate le voci che la compongono.

6. Il reddito del lavoratore stabilito ai sensi del presente articolo è assimilato ai redditi previsti dall'articolo 49, comma 1, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

Art. 5.

(Contribuzione e assicurazione contro gli infortuni)

1. In mancanza di un contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento o di un'altra specifica previsione propria della fattispecie contrattuale scelta dalle parti, i contratti individuali riconoscono al lavoratore il diritto all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti e all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali disciplinata dal testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.

2. Qualora, in violazione del comma 1, la fattispecie contrattuale adottata dalle parti non lo preveda, la retribuzione è rideterminata, fin dalla stipulazione del contratto, con la specifica previsione, interamente a carico del committente, del versamento del premio dell'assicurazione di cui al medesimo comma 1, stabilito nell'aliquota del 7 per cento.

3. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, individua con decreto i criteri e le modalità per il versamento dei contributi e dei premi di cui al comma 2.

Art. 6.

(Turni di lavoro)

1. Nel caso di mansioni svolte su turni di lavoro questi ultimi sono oggetto di pattuizione fra il lavoratore e l'azienda, quale che sia il mezzo impiegato per la loro pianificazione. Tale pattuizione si concreta nella scelta del calendario di turnazione da parte del lavoratore e nella contestuale o successiva conferma di attribuzione mediante l'applicazione.

2. I turni di lavoro sono definiti con periodicità almeno settimanale, raccogliendo le disponibilità dei lavoratori e tenendo conto degli adeguati tempi di riposo.

3. La rinuncia a un turno di lavoro non costituisce motivazione valida per l'attribuzione di penalità o di provvedimenti disciplinari.

4. L'inizio del turno di lavoro coincide con il *log in* sull'applicazione.

5. Le applicazioni di cui al comma 4 devono essere strutturate in modo tale da prevedere un doppio varco di accesso, nel secondo dei quali deve essere reso esplicito e chiaro al lavoratore l'ingresso in servizio e l'uscita dal servizio.

6. Al fine di tutelare la salute del lavoratore e di assicurare adeguati tempi di riposo, le applicazioni devono sempre definire misure tecniche e organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro al di fuori delle fasce di reperibilità.

Art. 7.

(Tutela della privacy e uso dei dati)

1. Le applicazioni installate sui dispositivi personali del lavoratore non possono avere accesso ai dati conservati sul dispo-

sitivo relativi alla memoria interna ed esterna e alla scheda *SIM*.

2. L'accesso alla memoria interna ed esterna è consentito dietro espresso permesso del lavoratore solo se è necessario per lo specifico e stretto funzionamento dell'applicazione

3. Il lavoratore può reclamare tutti i dati generati dalla propria attività e chiedere che siano distrutti.

4. Il lavoratore ha il diritto al riconoscimento di un'indennità per l'uso dei dati, eventualmente prodotti dall'attività svolta tramite l'applicazione, da commisurare alla quantità di *byte* generata. L'indennità è oggetto della contrattazione fra la committenza e i lavoratori e le loro organizzazioni collettive.

Art. 8.

(Valutazione della prestazione lavorativa)

1. Eventuali valutazioni qualitative e quantitative effettuate dal committente sulle prestazioni erogate dai lavoratori non possono in alcun modo influenzare l'allocatione degli ordini e dei turni di lavoro, laddove organizzati.

2. Le valutazioni di cui al comma 1 non tengono conto dei periodi di inabilità temporanea al lavoro per infortunio e malattia.

3. I criteri della valutazione devono essere resi pubblici a chi impiega l'applicazione, sia ai lavoratori e alle loro organizzazioni collettive sia ai committenti primari.

4. Ogni singola modifica dei criteri della valutazione della prestazione rispetto a quanto contenuto nel contratto di lavoro è oggetto di nuova pattuizione fra il committente e i lavoratori e le loro organizzazioni collettive.

5. L'applicazione consente al lavoratore la facoltà di gestire la portabilità della propria valutazione, al fine di farla valere su piattaforme analoghe in quanto contenente la storia lavorativa del lavoratore medesimo.

6. Il lavoratore ha il diritto di chiedere e di ottenere l'azzeramento della valutazione, su sua richiesta motivata, al passaggio a un'altra piattaforma.

Art. 9.

(Usò di mezzi di proprietà del lavoratore)

1. I contratti collettivi nazionali di lavoro o, in mancanza, quello individuale riconoscono al lavoratore un rimborso per le spese di utilizzo e per gli interventi di manutenzione sui beni e sugli strumenti di sua proprietà utilizzati per lo svolgimento delle prestazioni lavorative.

2. Il rimborso di cui al comma 1 è commisurato al numero delle prestazioni effettuate o a un altro parametro quantitativo ed è oggetto della contrattazione fra le parti.

3. Entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il parere del Ministro dell'economia e finanze e del Ministro dello sviluppo economico, emana uno o più decreti contenenti i minimi tabellari dei rimborsi di cui al presente articolo.

4. Nelle more dell'entrata in vigore dei decreti di cui al comma 3, i rimborsi a carattere quantitativo correlati all'uso di un mezzo di trasporto sono commisurati:

a) al valore dei costi chilometrici di esercizio di autovetture e motocicli pubblicati annualmente nelle tabelle nazionali elaborate dall'Automobil club d'Italia ai fini di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 2 settembre 1997, n. 314;

b) al costo di 0,35 euro per chilometro percorso nel caso di uso di mezzo non a motore; tale parametro è indicizzato al costo della vita risultante dalle rilevazioni annuali dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT).

5. Scaduto il termine di cui al comma 3 e in assenza di adempimento, i criteri di calcolo dei rimborsi di cui al comma 4 sono assunti definitivamente.

6. Il committente garantisce l'accesso all'applicazione da parte del lavoratore, quali che siano il tipo e la versione del dispositivo impiegato.

Art. 10.

(Rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori)

1. Gli obblighi di informazione e di formazione di cui all'articolo 36, commi 2 e 4, e all'articolo 37 del decreto legislativo 9 giugno 2008, n. 81, sono estesi anche ai lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del presente capo. Ad essi devono inoltre essere forniti i necessari dispositivi di protezione individuali in relazione alle effettive prestazioni richieste. Nell'ipotesi in cui il committente fornisca attrezzature proprie, o tramite terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni del titolo III del citato decreto legislativo n. 81 del 2008.

2. La formazione di cui al comma 1 dell'articolo 37 del decreto legislativo 9 giugno 2008, n. 81, può essere effettuata anche a distanza, mediante strumenti propri delle tecnologie informatiche, purché la consapevolezza del lavoratore circa i rischi a cui è sottoposto sia adeguatamente valutata dal committente nella fase di erogazione della formazione medesima. Il committente è tenuto a ripetere tale valutazione ogni sei mesi dalla prima effettuazione.

3. Ai fini della corretta individuazione e assegnazione dei dispositivi di protezione individuale, il committente effettua la valutazione dei rischi secondo procedure standardizzate stabilite dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 30 novembre 2012, di cui al comunicato pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 285 del 6 dicembre 2012.

Art. 11.

(Responsabilità solidale del committente primario)

1. Il committente primario è obbligato in solido con il committente, entro il limite di sei mesi dall'erogazione della prestazione, a corrispondere al lavoratore i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti in relazione alle disposizioni del presente capo.

CAPO III

INTRODUZIONE DEL SALARIO MINIMO
ORARIO

Art. 12.

(Introduzione del salario minimo orario)

1. Al fine di dare attuazione al diritto fondamentale sancito dall'articolo 34 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e ai principi di cui agli articoli 2, 3, 4, 35 e 36 della Costituzione, è istituito il salario minimo orario.

2. Il salario minimo orario ha lo scopo di garantire la dignità della persona e di favorire la realizzazione professionale e sociale del lavoratore, attraverso l'inclusione sociale dei lavoratori precariamente occupati, quale misura di contrasto delle disuguaglianze e dell'esclusione sociale nonché quale strumento di rafforzamento delle politiche finalizzate al sostegno economico e all'inserimento sociale dei soggetti maggiormente esposti al rischio di marginalità nella società e nel mercato del lavoro.

Art. 13.

(Definizione di salario minimo orario)

1. Il salario minimo orario è la retribuzione minima per ora di lavoro, espressa in euro, al netto della tipologia contrattuale e del tipo di lavoro svolto.

2. Il salario minimo orario è sempre valido e vincolante laddove sia assente un contratto collettivo nazionale di lavoro, o tale contratto preveda un compenso orario minimo inferiore.

3. I contratti collettivi nazionali di lavoro che prevedono un salario minimo orario maggiore prevalgono e sostituiscono automaticamente e in modo vincolante il salario minimo orario.

4. I contratti collettivi nazionali di lavoro che prevedono posizioni retributive minori del salario minimo orario determinato ai sensi della presente legge sono oggetto di nuova contrattazione collettiva

entro novanta giorni dalla data entrata in vigore della medesima legge.

Art. 14.

(Determinazione del salario minimo orario)

1. Il salario minimo orario è stabilito in una cifra non inferiore al 50 per cento del livello retributivo medio indicato nelle rilevazioni annuali dell'ISTAT sui redditi

2. La determinazione di carattere statistico di cui al comma 1 è corretta per i seguenti fattori:

a) fattore di proporzionalità a base regionale, stabilito in relazione alle rilevazioni annuali dell'ISTAT sui redditi;

b) fattore di proporzionalità all'andamento dell'indicatore nazionale della produttività del lavoro individuato dall'ISTAT;

c) fattore di proporzionalità in relazione al tasso di occupazione regionale individuato dall'ISTAT.

3. Entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali emana uno o più decreti contenenti le specificazioni dei criteri di correzione di cui al comma 2.

4. Trascorso il termine di cui al comma 3, il salario minimo orario è determinato ai sensi del comma 1 e tenendo in considerazione solo il fattore di correzione di cui al comma 2, lettera a), applicato nella misura di 0,75 allo scostamento dal salario minimo orario nazionale.

Art. 15.

(Aggiornamento periodico del salario minimo orario)

1. L'importo del salario minimo orario è aggiornato, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con cadenza quadriennale, sentite le parti sociali e tenuto conto delle rilevazioni annuali dell'ISTAT sui redditi.

Art. 16.

(Inefficacia di accordi elusivi)

1. Qualsiasi accordo teso a eludere il salario minimo orario o a impedire al lavoratore di far valere questo suo diritto è considerato privo di efficacia.

Art. 17.

(Sanzioni)

1. Chiunque ostacola gli accertamenti previsti dalle autorità competenti per la verifica della corretta applicazione del salario minimo orario è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da euro 1.000 a euro 10.000.

2. Il committente che eroga al lavoratore un compenso inferiore a quello risultante dall'applicazione del salario orario minimo è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da euro 100.000 a euro 300.000.

3. Il committente che affida l'esecuzione di opere o la prestazione di servizi a un altro committente nella consapevolezza che quest'ultimo non corrisponde il salario orario minimo ai lavoratori impiegati è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da euro 50.000 a euro 100.000.

4. L'applicazione delle sanzioni amministrative previste dai commi 2 e 3 comporta l'esclusione dalla partecipazione a gare d'appalto pubbliche concernenti contratti di fornitura di prestazione di servizi ed esecuzione di opere edilizie, per due anni.

Art. 18.

(Eccezioni)

1. Sono fatti salvi i principi in materia di contratto di apprendistato previsti dall'articolo 42, comma 5, lettera *b*), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Art. 19.

(Efficacia)

1. Entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il salario minimo orario è obbligatoriamente applicato a tutti i contratti in essere.

CAPO IV

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI EQUO
COMPENSO PER I LAVORATORI AUTO-
NOMI

Art. 20.

*(Oggetto, definizioni e clausole di compenso
non equo)*

1. In attuazione dell'articolo 36, primo comma, della Costituzione, il presente capo è finalizzato a tutelare l'equità del compenso dei lavoratori autonomi e a garantire certezza del diritto nei loro rapporti con il committente, sia esso impresa, lavoratore autonomo o pubblica amministrazione.

2. Ai sensi del presente capo sono considerati lavoratori autonomi coloro che svolgono un'attività autonoma di cui al titolo III del libro quinto del codice civile, nonché i prestatori di opera continuativa e coordinata di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile.

3. Per i lavoratori autonomi titolari di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto si considera equo il compenso non inferiore ai minimi stabiliti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentiti le associazioni sindacali rappresentative dei lavoratori autonomi e i consigli nazionali degli ordini, collegi o albi professionali, da emanare entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge e da aggiornare automaticamente ogni due anni secondo gli indici dell'ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

4. Nel caso di lavoratori autonomi economicamente dipendenti e per le collaborazioni coordinate e continuative non

disciplinate da specifici contratti collettivi nazionali di lavoro si considera equo il compenso non inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, firmati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative, applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza è analogo a quello del collaboratore.

5. Ai fini del presente capo per lavoratori autonomi economicamente dipendenti si intendono coloro che svolgono la loro attività economica o professionale in modo abituale, personale, diretto e prevalente per una persona giuridica denominata committente, il cui corrispettivo, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisce più del 75 per cento dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare.

6. Sono nulli le clausole e i patti che determinano un eccessivo squilibrio contrattuale tra le parti in favore del committente della prestazione prevedendo un compenso non equo.

7. La nullità della clausola o del patto di cui al comma 6 opera a vantaggio del lavoratore autonomo che esercita la relativa azione, ferma restando la validità del contratto nelle altre sue parti.

8. Il giudice, accertata la non equità del compenso, dichiara la nullità della clausola o del patto e determina il compenso del lavoratore autonomo ai sensi del comma 1.

9. La gestione dei contenziosi in materia di equo compenso e di clausole abusive di cui all'articolo 3 della legge 22 maggio 2017, n. 81, è attribuita al tribunale del lavoro.

Art. 21.

(Tutela del lavoratore autonomo)

1. Il contratto che ha ad oggetto una prestazione di lavoro autonomo, deve avere

forma scritta e contenere i seguenti elementi:

- a) oggetto della prestazione;
- b) compenso per la prestazione;
- c) modalità e tempi di pagamento;
- d) eventuali cause di recesso anticipato, congruo preavviso, clausole volontarie di conciliazione e di arbitrato.

2. I rapporti contrattuali di cui al presente capo rientrano nel campo di applicazione dell'articolo 3 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

3. La gestione dei contenziosi in materia di equo compenso e di clausole abusive, di cui all'articolo 3 della legge 22 maggio 2017, n. 81, e dei contenziosi per abuso di dipendenza economica, ai sensi dell'articolo 9 della legge 18 giugno 1998, n. 192, è attribuita al tribunale del lavoro.

4. Ai sensi del comma 3 dell'articolo 21 della presente legge e del comma 3 dell'articolo 3 della legge 22 maggio 2017, n. 81, il giudice condanna il committente al pagamento di un'indennità risarcitoria pari al 30 per cento dell'importo del contratto e di una somma non inferiore a euro 258 e non superiore a euro 2.065 da versare in un apposito capitolo del bilancio dello Stato destinato a finanziare interventi di assistenza a favore dei lavoratori autonomi, rivolti alla riconversione dell'attività e al reinserimento nel mercato del lavoro anche tramite i centri per l'impiego.

5. Qualora il lavoratore autonomo svolga la sua attività professionale per un appaltatore o subappaltatore può agire contro l'imprenditore principale, sino all'importo del debito di cui quest'ultimo è debitore nei confronti del primo al momento del reclamo.

6. In materia di garanzia della riscossione dei crediti del lavoratore autonomo si applica la normativa civile e commerciale sui privilegi e sulle preferenze, nonché sulle procedure fallimentari, applicabile ai crediti di lavoro dipendente.

Art. 22.

(Clausole abusive)

1. Dopo il comma 2 dell'articolo 3 della legge 22 maggio 2017, n. 81, è inserito il seguente:

«2-*bis*. Si considerano altresì abusive le clausole che:

a) attribuiscono al committente la facoltà di pretendere prestazioni aggiuntive a titolo gratuito;

b) impongono al lavoratore la rinuncia al rimborso delle spese ».

2. Al comma 3 dell'articolo 3 della legge 22 maggio 2017, n. 81, le parole: « commi 1 e 2 » sono sostituite dalle seguenti: « commi 1, 2 e 2-*bis* ».

CAPO V

ULTERIORI DISPOSIZIONI IN MATERIA CONTRIBUTIVA E DISPOSIZIONE FINALE

Art. 23.

(Misure in materia contributiva)

1. A decorrere dal 1° gennaio 2019, i contributi versati alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e di cui all'articolo 54-*bis* del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, sono ascritti alla posizione previdenziale prevalente del lavoratore.

2. L'Istituto nazionale della previdenza sociale decide l'iscrizione nell'assicurazione corrispondente alla posizione previdenziale prevalente. Avverso tale decisione, il soggetto interessato può proporre ricorso, entro novanta giorni dalla notifica del provvedimento, al consiglio di amministrazione del suddetto Istituto il quale, sentiti i comitati amministratori delle rispettive gestioni pensionistiche, decide in via definitiva.

Art. 24.

(Clausola di invarianza finanziaria)

1. Dall'attuazione delle disposizioni di cui alla presente legge non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

PAGINA BIANCA



18PDL0031490