

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 2052

## PROPOSTA DI LEGGE

### d’iniziativa del deputato INVIDIA

Istituzione e disciplina del contratto di lavoro a chiamata digitale

Presentata il 1° agosto 2019

ONOREVOLI COLLEGHI! — La presente proposta di legge ha la finalità di introdurre una disciplina uniforme in materia di contratti di lavoro a chiamata digitale stipulati mediante piattaforme elettroniche (*gig working*).

Il modello economico basato sul lavoro a chiamata, occasionale e temporaneo (cosiddetta *gig economy*) è un fenomeno onnicomprensivo che va ben oltre la questione riguardante i fattorini retribuiti a cottimo per l’esecuzione di consegne a domicilio (i noti *riders*). Esso si è affermato a seguito della crisi economica del 2007, insieme con l’economia collaborativa (*sharing economy*), come modo per offrire alle persone in difficoltà l’opportunità di fruire di una fonte di guadagno integrativa o sostitutiva del salario. Tuttavia, nell’arco di un decennio, i *gig workers* sono paradossalmente diventati delle figure negative, sfruttate e senza garanzie. Da campioni della rivincita dell’economia reale e di un modello di prossimità al consumatore (*close*

*to consumer*), essi sono divenuti l’espressione del neoliberismo del lavoro, una distorsione della competizione; le reiterate accuse di sfruttamento rivolte all’organizzazione Uber e, più recentemente, alle piattaforme di consegna di cibi a domicilio ne sono un chiaro esempio. Occorre recuperare il senso originario della *gig economy* e ridarle lo spazio che merita: ciò passa inevitabilmente per la sua regolamentazione. Solo così la *gig economy* potrà tornare ad essere un’opzione e non una costrizione, un fattore di flessibilità e non di precarietà, un’occasione di multisettorialità e non di intercambiabilità.

La regolamentazione delle piattaforme della *gig economy* è condizione necessaria affinché esse non soltanto possano costituire un’alternativa lavorativa credibile su cui costruire un reddito, ma riescano anche ad assumere un importante ruolo per aiutare i giovani ad affacciarsi nel mondo del lavoro e i lavoratori a riorientare e riconvertire le proprie competenze.

Secondo una ricerca dell'università di Pavia, commissionata dalla PHD Italia, il volume di questo comparto è destinato a salire, in Italia, a 8,8 miliardi di euro nel 2020, fino a raggiungere un valore compreso tra 14 e 25 miliardi nel 2025. Si tratta di un volume d'affari che potrebbe oscillare tra lo 0,7 per cento e l'1,3 per cento del prodotto interno lordo. Secondo altre stime, riportate dal *blog* « La Nuvola del Lavoro » del *Corriere della Sera*, si parlerebbe di una cifra più che doppia: 53 miliardi di dollari (quasi 50 miliardi di euro) entro il prossimo decennio, il 2,5 per cento del prodotto interno lordo; alcune analisi di mercato promosse dalle piattaforme stesse, come Upwork e Wonolo, o da altre società del mondo del lavoro, come l'Adecco, dimostrano come la tendenza di queste nuove forme di ingaggio e di impiego sia in crescita e caratterizzi, in particolare, le nuove generazioni, determinando una forza lavoro autonoma pari al 50 per cento del totale entro il 2027.

Oggi, in Italia, i contratti di lavoro relativi alla *gig economy* si connotano per tre aspetti negativi. In primo luogo vi è la mancanza di un tipo di contratto *ad hoc* e delle relative tutele: infatti, le forme contrattuali vanno dal contratto di lavoro occasionale (adottato per esempio dalla società Deliveroo) al contratto di lavoro subordinato. Le piattaforme digitali usano il contratto di lavoro occasionale come principale forma di inquadramento perché non esiste una forma contrattuale specifica, ma anche perché ha un costo inferiore. Viceversa, molti prestatori di servizi e utenti, con la nuova forma contrattuale introdotta dalla presente proposta di legge, potranno persino ritenere preferibile optare per un *gig contract*, essendo più sicuro sia per l'azienda o il datore di lavoro sia per il prestatore del servizio, rispetto al contratto di lavoro occasionale.

In secondo luogo, tale situazione comporta una grave mancanza di dati sul fenomeno dei *gig workers*; nel XVII Rapporto annuale sul lavoro, pubblicato dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) nel luglio 2018, un'intera parte è dedicata all'analisi della *gig economy* e si nota la

difficoltà nel censire i soggetti che operano nel settore *gig*, sia per accertare in concreto quale attività svolgano, sia per classificare il tipo di contratto di lavoro utilizzato. Su 50 società analizzate, infatti, 22 (pari al 44 per cento) non hanno alcuna posizione all'interno degli archivi dell'INPS con riferimento all'anno 2017.

Infine, in mancanza di forti indicazioni dell'Unione europea e in assenza di una normativa nazionale, sussiste il rischio della frammentazione della normativa attraverso l'intervento delle regioni per disciplinare il fenomeno dei *gig workers*. La regione Lazio, ad esempio, ha approvato la legge regionale 12 aprile 2019, n. 4, per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali.

Queste condizioni e queste lacune normative risultano particolarmente gravi se si pensa alle citate previsioni sugli sviluppi degli anni futuri fino al 2027. Ciò significa che un crescente numero di lavoratori, già attivi o che inizieranno a lavorare autonomamente nella *gig economy* (specialmente se in modo esclusivo), oltre a non versare imposte e contributi previdenziali, andrà in pensione tra qualche decennio senza avere maturato un adeguato trattamento pensionistico.

Un altro problema è costituito dalle piattaforme in cui l'incrocio tra la domanda e l'offerta di lavoro è basato su aste competitive che portano al ribasso del costo del lavoro: un fenomeno quanto mai pericoloso.

Occorre, quindi, impedire la diffusione di un modello affaristico basato non su un libero incrocio tra la domanda e l'offerta di lavoro, ma su una gara al minor offerente. Infatti, senza un adeguato intervento, è ipotizzabile che nei prossimi decenni si instauri una spirale regressiva, anzi distopica, dell'economia del lavoro, causata dall'effetto combinato di gare al ribasso del costo del lavoro e *dumping* salariale telematico. Sulle piattaforme digitali, infatti, si determinerebbe una competizione tra lavoratori provenienti da diversi Paesi del mondo, con costi del lavoro molto variabili.

Inoltre, nell'aprile 2019, anche il Parlamento europeo ha votato, nell'ambito del pilastro europeo dei diritti sociali, una risoluzione che prevede alcune tutele (in

materia di trasparenza contrattuale, periodi di prova e formazione obbligatoria) per le categorie atipiche dei lavoratori europei (*informal workers, platforms workers, digital workers, on demand workers, smart workers*), tra cui sono compresi anche quelli che lavorano in base a contratti stipulati tramite piattaforme telematiche.

Con la presente proposta di legge, la *gig economy* potrà quindi tornare a essere una

forza positiva in cui incanalare, con diritti e doveri chiaramente stabiliti, le nuove spinte del mercato del lavoro, costituendo una valida alternativa e frenando l'utilizzo di forme di lavoro non regolamentate. Soprattutto, se regolata con saggezza e lungimiranza, essa potrà costituire uno dei percorsi attraverso i quali passerà sempre più il futuro dei lavoratori.

## PROPOSTA DI LEGGE

### Art. 1.

*(Definizioni e ambito di applicazione)*

1. Ai fini della presente legge si intende per:

*a)* « contratto di lavoro telematico mini *job* »: il contratto di lavoro di cui all'articolo 2, stipulato con le modalità e nei limiti stabiliti dalla presente legge;

*b)* « piattaforma digitale »: un'interfaccia digitale multilaterale che consente agli utenti di chiedere la fornitura di servizi commerciali o professionali e che provvede alla fornitura dei medesimi servizi;

*c)* « lavoratore »: colui che svolge una prestazione lavorativa commissionata per il tramite di una piattaforma digitale;

*d)* « datore di lavoro »: la persona fisica o giuridica che commissiona una prestazione lavorativa per il tramite di una piattaforma digitale.

2. Possono avvalersi del contratto di lavoro telematico mini *job* secondo le disposizioni della presente legge tutti i datori di lavoro, anche aventi sede all'estero, che impiegano lavoratori nel territorio dello Stato.

3. Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro svolti alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

### Art. 2.

*(Contratto di lavoro telematico « mini job »)*

1. Il contratto di lavoro telematico « mini *job* » è il contratto mediante il quale il lavoratore concorda con un datore di lavoro l'utilizzo della propria prestazione lavorativa a orario ridotto, in periodi predefiniti nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

2. Il contratto di lavoro telematico mini *job* è stipulato tra le parti in forma digitale. Nel contratto devono essere indicati i seguenti elementi:

- a) la durata;
- b) il trattamento economico spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, ai sensi del comma 3;
- c) le forme e le modalità con le quali il datore di lavoro è legittimato a chiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro;
- d) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione.

3. Il lavoratore che ha stipulato un contratto di lavoro telematico mini *job*, anche in vigore del medesimo, può stipulare altri contratti di lavoro del medesimo tipo o, qualora compatibili, di altri tipi con datori di lavoro diversi da quello con il quale ha stipulato il contratto di lavoro telematico mini *job*.

4. Il datore di lavoro può stipulare contratti di lavoro telematici mini *job* in numero non superiore all'80 per cento del numero dei lavoratori assunti, a tempo determinato o indeterminato, con contratti non telematici.

5. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali è stabilito il salario minimo orario applicabile per le prestazioni di lavoro rese in base a contratto di lavoro telematico mini *job*. L'importo è determinato tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le diverse attività lavorative e delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali.

### Art. 3.

#### *(Divieti e limiti)*

1. Il contratto di lavoro telematico mini *job* non si applica ai lavoratori titolari di partita IVA che fatturano i corrispettivi percepiti.

2. È vietato il ricorso al contratto di lavoro telematico mini *job*:

- a) per la sostituzione di lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo

indeterminato o che esercitano il diritto di sciopero;

b) presso unità produttive nelle quali il datore di lavoro, entro i sei mesi precedenti, ha proceduto a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero ad una sospensione del lavoro o ad una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che abbiano interessato lavoratori adibiti alle medesime mansioni per le quali intende fare ricorso al contratto di lavoro telematico *mini job*;

c) nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi assegnati da pubbliche amministrazioni con il criterio del massimo ribasso.

#### Art. 4.

##### *(Contributi previdenziali e assicurativi)*

1. Restano fermi gli obblighi di versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore e del premio per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali secondo le disposizioni del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124. Il premio di assicurazione è determinato ai sensi dell'articolo 41 del citato testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965, in base al tasso di rischio corrispondente all'attività svolta. Ai fini del calcolo del premio di assicurazione si assume come retribuzione imponibile, ai sensi dell'articolo 30 del medesimo testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965, la retribuzione convenzionale giornaliera di importo corrispondente alla misura del limite minimo di retribuzione giornaliera in vigore per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale, riferita ai giorni di effettiva attività, indipendentemente dal numero delle ore giornaliere lavorate.

## Art. 5.

*(Procedura telematica per la stipulazione del contratto e modalità di pagamento della retribuzione)*

1. Il contratto di lavoro telematico mini *job* è stipulato mediante una piattaforma digitale alla quale l'utente accede con le credenziali del Sistema pubblico di identità digitale (SPID). Le parti inseriscono nella piattaforma i seguenti dati:

*a)* i dati identificativi e il codice fiscale o partita IVA del datore di lavoro e il tipo di attività da esso esercitato;

*b)* i dati identificativi e il codice fiscale del prestatore di lavoro;

*c)* la durata della prestazione prevista dal contratto;

*d)* le prestazioni lavorative rese, indicando il numero dei giorni, le date, il luogo e le modalità del loro svolgimento, il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore in base al tipo di attività esercitato dal datore di lavoro, le mansioni svolte e i motivi del ricorso al contratto di lavoro telematico mini *job*;

*e)* il giorno e le ore di inizio e di conclusione di ciascuna prestazione lavorativa;

*f)* le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività svolto.

2. I dati di cui al comma 1 devono essere resi disponibili alle Forze di polizia e all'Ispettorato del lavoro quando ne facciano richiesta per lo svolgimento delle attività di indagine e di controllo. Il sistema di gestione della piattaforma digitale provvede per via telematica alle comunicazioni obbligatorie relative al contratto di lavoro e all'adempimento degli obblighi previdenziali e assicurativi.

3. Al termine della prestazione, il datore di lavoro trasmette al lavoratore attraverso la piattaforma digitale, senza alcun onere aggiuntivo, la busta paga elaborata in base all'indicazione delle ore di lavoro registrate nella piattaforma.

4. Il pagamento della prestazione lavorativa e la riscossione della retribuzione sono effettuati mediante la piattaforma digitale.

Art. 6.

*(Agevolazioni fiscali)*

1. La retribuzione corrisposta per le prestazioni di lavoro rese in base al contratto di lavoro telematico mini *job* è esente dall'imposta sul reddito delle persone fisiche.

2. Il costo sostenuto dal datore di lavoro per le prestazioni di lavoro tramite contratto di lavoro telematico mini *job*, compresi gli oneri previdenziali e assicurativi, è deducibile dal reddito nella misura del 30 per cento, nel limite di 6.000 euro complessivi per ciascun periodo d'imposta.

Art. 7.

*(Sanzioni)*

1. Salvo che il fatto costituisca reato, al lavoratore che svolga prestazioni lavorative mediante contratto di lavoro telematico mini *job* in violazione dell'articolo 3, comma 1, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 300 a euro 1.800 per ciascun contratto irregolarmente stipulato, fermo restando il recupero dei contributi previdenziali e assicurativi non versati.

2. Salvo che il fatto costituisca reato, al datore di lavoro che impiega uno o più lavoratori mediante contratto di lavoro telematico mini *job* nei casi vietati dall'articolo 3, comma 2, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 3.000 a euro 18.000 per ciascun lavoratore impiegato in modo irregolare, fermo restando il recupero dei contributi previdenziali e assicurativi non versati.

3. Salvo che il fatto costituisca reato, al datore di lavoro che impiega lavoratori mediante contratto di lavoro telematico mini *job* in misura superiore al limite stabilito dall'articolo 2, comma 4, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro

1.000 a euro 3.000 per ciascun lavoratore impiegato in eccesso.

4. Alle dichiarazioni rese dal lavoratore e dal datore di lavoro, nell'ambito delle procedure disciplinate dalla presente legge, ai fini dell'adempimento di obblighi di legge, compreso quanto stabilito all'articolo 5, comma 2, della presente legge, si applicano le disposizioni dell'articolo 76 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA



\*18PDL0073060\*