

REGIONE MARCHE
Assemblea legislativa

proposta di deliberazione n. 29/19

PROPOSTA DI LEGGE ALLE CAMERE

concernente:

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO MEDIANTE PIATTAFORME DIGITALI

*(articolo 121, secondo comma, della Costituzione,
articolo 121 del Regolamento interno dell'Assemblea legislativa)*

a iniziativa dei Consiglieri Busilacchi, Urbinati, Rapa, Marconi

presentata in data 17 luglio 2019

L'ASSEMBLEA LEGISLATIVA REGIONALE

Visto l'articolo 121, secondo comma, della Costituzione, che prevede la possibilità da parte dei Consigli regionali di presentare proposte di legge alle Camere;

Visto l'articolo 121 del Regolamento interno;

Vista la proposta dei Consiglieri Busilacchi, Urbinati, Rapa e Marconi;

Visto l'articolo 21 dello Statuto regionale;

DELIBERA

- 1) di approvare la proposta di legge di cui all'allegato A da sottoporre alle Camere, unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico-finanziaria che l'accompagnano;
- 2) di presentare la stessa alla Camera dei Deputati.

PROPOSTA DI LEGGE ALLE CAMERE

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO MEDIANTE PIATTAFORME DIGITALI

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Secondo la comunicazione della Commissione al Parlamento europeo del 2 giugno 2016, l'economia collaborativa ha generato nuove opportunità per imprenditori e consumatori. "I ricavi totali lordi nell'UE di piattaforme e prestatori di servizi di collaborazione sono stati stimati a 28 miliardi di EUR nel 2015. Rispetto all'anno precedente i ricavi nell'UE di cinque settori chiave sono quasi raddoppiati e si prevede che continueranno stabilmente a crescere. Si registra fin dal 2013 una forte crescita che ha subito una ulteriore accelerazione nel 2015, grazie ai notevoli investimenti di grandi piattaforme che hanno ampliato la loro attività in Europa. Alcuni esperti stimano che in futuro l'economia collaborativa potrebbe apportare all'economia dell'UE da 160 a 572 miliardi di EUR di ulteriore giro d'affari".

Quando si parla di economia "digitale" bisogna però fare attenzione. Molto spesso si associa il fenomeno, in modo incompleto e inesatto, alla parola "sharing". L'idea dell'economia condivisa è affascinante, ma con la digitalizzazione si sono diffuse anche pratiche che hanno sfruttato l'evoluzione tecnologica al fine di accrescere diseguaglianze e sfruttare il lavoro.

Infatti, accanto alla sharing economy o economia della condivisione, è nata la gig economy, ovvero l'economia "on demand", che ha trasformato il volto di molte attività lavorative. In questo modo, la crescita dei servizi prestati ai clienti è andata di pari passo alla diminuzione di salario e delle tutele nei confronti dei lavoratori.

L'economia collaborativa coinvolge tre categorie di soggetti:

1) i prestatori di servizi che condividono beni, risorse, tempo e/o competenze e possono essere sia privati che offrono servizi su base occasionale (pari) sia prestatori di servizi nell'ambito della loro capacità professionale (prestatori di servizi professionali);

2) gli utenti di tali servizi;

3) gli intermediari che mettono in comunicazione, attraverso una piattaforma online, i prestatori e utenti e che agevolano le transazioni tra di essi (piattaforme di collaborazione). Le transazioni dell'economia collaborativa generalmente non comportano un trasferimento di proprietà e possono essere effettuate a scopo di lucro o senza scopo di lucro. In pratica si punta ad abbassare i costi condividendo azioni che si compirebbero comunque.

La gig economy invece non presenta particolari caratteristiche di condivisione e trova quale punto in comune con la sharing economy forse il solo utilizzo di piattaforme digitali. È stata anche definita come "un sistema di lavoro apparentemente free lance, facilitato dalla tecnologia, che ha a che fare con esigenze generazionali e sociali. È una forma efficiente di impresa capitalistica, su lavori che scontano flessibilità e intermittenza". Nella gig economy non si rinviengono significativi elementi di condivisione: nel servizio a pagamento di consegna del cibo a domicilio non si condividono bicicletta, smartphone o altro; nel servizio di taxi non si condividono le automobili o la benzina, così come nel servizio di pulizie gli addetti non condividono spazzolone e strofinaccio.

La funzione della piattaforma tra prestatore di servizi e utente, in simili contesti, è accresciuto e può portare ad una ridefinizione dell'autonomia delle parti in causa. Significa che la piattaforma cessa di essere un mero intermediario che eroga solo il servizio della società dell'informazione, per fornire essa stessa il servizio che ne dipende grazie ai prestatori di servizi che, a loro volta, sono di fatto suoi dipendenti.

In quest'attività lavorativa, che si colloca in una zona grigia tra il lavoro da freelance e quello da di-

pendente, gli elementi di subordinazione sono numerosi, come il fatto di essere tenuti a indossare un'uniforme aziendale, di avere un orario concordato, molto spesso turni stabiliti (anche se in svariati casi si è liberi di dare o meno la propria disponibilità), un luogo prefissato di partenza per le consegne, un compenso stabilito unilateralmente dalla piattaforma, un rapporto di lavoro spesso continuativo, senza trascurare l'elemento del controllo a distanza operato mediante la geolocalizzazione costante e in tempo reale dell'operatore. Tutti questi elementi evidenziano che i lavoratori sono sottoposti a una organizzazione del lavoro stabilita dall'azienda. Al contempo il rischio è tutto schiacciato sulle spalle dei lavoratori, che investono sul proprio mezzo, la bicicletta, sul proprio smart phone e sul loro stesso tempo. Pagano di tasca propria le riparazioni e la telefonia e fanno i conti con eventuali infortuni, malattie, guasti o perturbazioni climatiche senza alcuna tutela.

Come richiamato in precedenza in Italia le piattaforme della gig economy italiana hanno diversi modelli di organizzazione del lavoro, di inquadramento contrattuale, di elargizione del compenso, di durata e recesso del rapporto di lavoro. Se alcune riconoscono un compenso orario fisso, altre corrispondono un compenso a consegna, ossia a cottimo. In ogni caso tutti i contratti sanciscono la natura autonoma del rapporto di lavoro ed una delle strade per regolamentare il settore potrebbe essere quella della riqualificazione del rapporto fra piattaforma e prestatori del servizio.

Il caso che ha fatto deflagrare in Italia i problemi della gig economy, è quello di Foodora, società attiva nel servizio di consegna a domicilio di pasti preparati in ristoranti convenzionati, mediante l'utilizzo di una app, ovvero una piattaforma digitale. All'interno di Foodora, a inizio ottobre 2016, circa 50 lavoratori di Torino hanno avviato la prima forma di protesta collettiva per chiedere tutele e diritti.

A questa si sono succedute altre mobilitazioni a livello nazionale ed internazionale portando all'attenzione del dibattito pubblico istanze legate ai problemi, alle difficoltà e alle sfide connessi al lavoro con le piattaforme digitali. Istanze che necessitano risposte.

Sul piano nazionale si stimano tra i 700 mila e 1 milione gli occupati nella gig economy. In base ai dati della Fondazione Rodolfo de Benedetti e riportati da Il Sole 24 Ore sono 150 mila i lavoratori che hanno dal lavoro digitale la loro unica fonte di guadagno (10 mila sono i fattorini e i restanti suddivisi tra le altre attività legate a piattaforme). Dalla stessa ricerca emerge anche una certa frammentazione riguardo gli inquadramenti contrattuali: nel 10% dei casi sono inquadrati come cococo mentre nel 50% con collaborazione occasionale a ritenuta d'acconto; più del 50% viene pagato a consegna mentre meno del 20% è pagato a ora.

Con la presente proposta di legge alle camere, si intende fare chiarezza favorendo un inquadramento corretto dei lavoratori, riconoscendo diritti e tutele che ad oggi sembrano essere negati ai lavoratori della gig economy, e restituendo dignità al lavoro.

La presente proposta di legge alle camere si compone di 7 articoli:

L'articolo 1 definisce le finalità del progetto, cioè favorire 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 al fine di tutelare lavoratrici e lavoratori.

L'articolo 2 definisce le forme contrattuali e le informazioni cui hanno diritto i lavoratori digitali e le conseguenze in caso di violazione.

L'articolo 3 afferma la libertà di opinione del lavoratore anche rispetto a poteri direttivi, disciplinari, di coordinamento, di controllo o di verifica del datore di lavoro o del datore di lavoro gestore della piattaforma.

L'articolo 4 sancisce il diritto dei lavoratori digitali a non essere discriminati ed individua le casistiche di discriminazione.

L'articolo 5 determina le norme a tutela dei dati personali delle lavoratrici e dei lavoratori digitali.

L'articolo 6 modifica l'articolo 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 al fine di definire con chiarezza i rapporti di lavoro e le caratteristiche dei contratti per le lavoratrici e i lavoratori digitali.

L'articolo 7 contiene l'invarianza finanziaria.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

La presente relazione tecnico-finanziaria è predisposta ai sensi dell'articolo 17, comma 6, della legge 31 dicembre 2009, n. 196 (Legge di contabilità e finanza pubblica).

La presente legge non comporta oneri a carico del bilancio dello Stato perché si limita a prevedere disposizioni a tutela di lavoratrici e lavoratori delle piattaforme digitali.

Art. 1
(Finalità)

1. Questa 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
(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. 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.

3. In caso di controversie, il giudice tiene conto della violazione dei diritti 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. 3
(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. 4
(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 di questa 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 di questa legge, quando, per uno dei fattori individuati dal comma 1, indipendentemente dalla intenzione e motivazione 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. 5

(Protezione dei dati personali e controlli)

1. I dati personali dei lavoratori e delle lavoratrici delle piattaforme digitali sono trattati in conformità delle disposizioni del regolamento UE 2016/679 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. 6

(Modifiche all'articolo 2 del d.lgs. 81/2015)

1. Dopo il comma 1 dell'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) sono inseriti i seguenti:

“1 bis. Costituiscono rapporto di lavoro subordinato anche le prestazioni di lavoro organizzate o coordinate dal committente con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, anche se rese prevalentemente o esclusivamente al di fuori della sede dell'impresa e che richiedono, per lo svolgimento della prestazione di lavoro, un'organizzazione, di beni e strumenti di lavoro da parte del lavoratore e della lavoratrice quali, in particolare, l'uso del proprio computer o di qualunque dispositivo in grado di generare un trasferimento di dati o voce nonché il proprio mezzo di trasporto.

1 ter. I contratti collettivi o, in mancanza, quello individuale, riconoscono al lavoratore o alla lavoratrice di cui al comma 1 bis:

- a) un orario di lavoro settimanale non inferiore a otto ore;
- b) l'entità e le modalità di determinazione del compenso minimo orario;
- c) un'indennità per l'utilizzo, nonché il riconoscimento delle spese commisurate all'utilizzo, per gli interventi di manutenzione sui beni e sugli strumenti di proprietà del lavoratore e della lavoratrice utilizzati per lo svolgimento delle prestazioni lavorative.

1 quater. È vietato retribuire a cottimo le prestazioni di lavoro di cui al comma 1 bis.

1 quinquies. I rapporti di lavoro di cui ai commi 1 e 1 bis possono essere svolti in modalità telelavoro nonché secondo altre modalità individuate dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Al fine di tutelare la salute del lavoratore e della lavoratrice e assicurare adeguati tempi di riposo, i contratti devono sempre definire misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore e della lavoratrice dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro al di fuori delle fasce di reperibilità.

1 sexies. I lavoratori di cui al comma 1 bis che hanno prestato attività lavorativa per un periodo superiore a tre mesi hanno diritto di precedenza nelle assunzioni effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti di lavoro.”.

2. Al comma 2 dell'articolo 2 del d.lgs. 81/2015, dopo le parole: “comma 1” sono inserite le seguenti: “e 1 bis”.

3. Al comma 2 dell'articolo 2 del d.lgs. 81/2015, la parola: "trova" è sostituita dalla seguente: "trovano".

Art. 7

(Invarianza finanziaria)

1. Dall'applicazione di questa legge non derivano né possono derivare nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.