

---

PROGETTI DI LEGGE E DI REGOLAMENTO  
ATTI E RELAZIONI DI COMPETENZA DELL'ASSEMBLEA LEGISLATIVA

---

REGIONE-EMILIA-ROMAGNA

ASSEMBLEA LEGISLATIVA

---

II COMMISSIONE PERMANENTE  
"POLITICHE ECONOMICHE"

**6826** - Progetto di proposta di legge alle Camere, ai sensi dell'art. 121, comma 2, della Costituzione, recante: "Disposizioni in materia di lavoro mediante piattaforme digitali". (13 07 18). A firma dei Consiglieri: Torri, Taruffi, Prodi, Alleva

*Pubblicato sul Supplemento speciale del Bollettino Ufficiale n. 238 del 16/07/2018*

*(Relatore consigliere Yuri Torri)*

**Testo n. 6/2019** licenziato nella seduta del 19 giugno 2019 con il titolo:

**DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO MEDIANTE PIATTAFORME DIGITALI**

## INDICE

|         |  |
|---------|--|
| Art. 1  | Finalità   |
| Art. 2  | Oggetto  |
| Art. 3  | Forma contrattuale e informazioni  |
| Art. 4  | Divieto di retribuzione a cottimo  |
| Art. 5  | Algoritmi  |
| Art. 6  | Norme in materia di orario di lavoro, indennità di disponibilità, ferie e sospensione del rapporto di lavoro per le prestazioni a mezzo piattaforme, applicazioni e algoritmi elaborati dal datore di lavoro o per suo conto |
| Art. 7  | Diritto alla disconnessione  |
| Art. 8  | Libertà di opinione  |
| Art. 9  | Divieto di discriminazione   |
| Art. 10 | Protezione dei dati personali e controlli  |
| Art. 11 | Norme finali   |

**Art. 1**

## Finalità

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

**Art. 2**

## Oggetto

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

**Art. 3**

## Forma contrattuale e informazioni

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

2. Nei casi di cui al comma 1 del presente articolo, ai prestatori di lavoro deve essere applicato un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti dal contratto collettivo applicabile all'attività prestata, o, in mancanza, ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o categoria più affine.

3. In presenza di una pluralità di contratti collettivi per la medesima categoria, i datori di lavoro che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione della presente legge applicano ai propri dipendenti la cui prestazione di lavoro avvenga tramite piattaforma, applicazioni e algoritmi elaborati dal datore di lavoro o per suo conto, trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale della categoria.

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

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

#### **Art. 4**

##### **Divieto di retribuzione a cottimo**

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

#### **Art. 5**

##### **Algoritmi**

1. Gli algoritmi per la assegnazione dei turni, la distribuzione delle occasioni di lavoro e dei luoghi di esecuzione delle prestazioni di lavoro, e per la valutazione delle prestazioni di lavoro eseguite, possono entrare in vigore solo dopo un periodo di esperimento fissato dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, o dai contratti collettivi aziendali stipulati dalla rappresentanza sindacale unitaria, e previa consultazione con le medesime organizzazioni, dopo che alle stesse sia comunicato per iscritto il risultato dell'esperimento almeno sette giorni prima dell'esame congiunto da svolgere.

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

#### **Art. 6**

**Norme in materia di orario di lavoro, indennità di disponibilità, ferie e sospensione del rapporto di lavoro per le prestazioni a mezzo piattaforme, applicazioni e algoritmi elaborati dal datore di lavoro o per suo conto**

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

2. Per i periodi nei quali il prestatore, in base a turni predeterminati o alla segnalazione della propria disponibilità attraverso la piattaforma digitale, pur non espletando la prestazione è a disposizione del datore di lavoro, spetta una indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, determinata dai contratti collettivi di cui all'articolo 2, e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

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

4. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.
5. In caso di malattia, maternità o di altro evento che renda impossibile l'erogazione della prestazione e la disponibilità a svolgerla, l'indennità dovuta è proporzionata alla retribuzione e all'indennità di disponibilità, secondo le disposizioni vigenti in tema di lavoro intermittente.
6. Il prestatore ha diritto alle ferie secondo le vigenti disposizioni legali e del contratto collettivo applicabile, in proporzione alle giornate nelle quali ha erogato le prestazioni di lavoro.
7. Il lavoratore può, per motivi personali, rifiutare la prestazione offerta, con conseguente rinuncia alla indennità di disponibilità per la quota oraria corrispondente.

#### **Art. 7**

##### Diritto alla disconnessione

1. Non è consentito l'invio di comunicazioni da parte del datore, a mezzo di piattaforme digitali, applicazioni o altrimenti, per un periodo di almeno undici ore consecutive ogni ventiquattro ore, decorrenti dall'ultimo turno di disponibilità completato.
2. I contratti collettivi possono prevedere limiti più ampi delle undici ore di cui al comma precedente.
3. Nel caso di violazione della previsione del primo comma del presente articolo, al datore di lavoro, salvo il risarcimento del danno nei confronti del prestatore, è comunque applicata una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250 per ciascun periodo e ciascun prestatore.

#### **Art. 8**

##### Libertà di opinione

1. Il lavoratore e la lavoratrice manifestano liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e del segreto aziendale, anche attraverso l'esercizio della critica e della cronaca, che non possono essere limitati attraverso poteri direttivi, disciplinari, di coordinamento, di controllo o di verifica del datore di lavoro o del datore di lavoro gestore della piattaforma.

#### **Art. 9**

##### Divieto di discriminazione

1. I lavoratori e le lavoratrici delle piattaforme digitali hanno diritto a non essere discriminati, nell'accesso alla piattaforma e nel corso del rapporto di lavoro, a causa delle convinzioni personali, dell'affiliazione e partecipazione all'attività politica o sindacale, del credo religioso, del sesso e delle scelte sessuali, dello stato matrimoniale o di famiglia, dell'orientamento sessuale, dell'età, dell'origine etnica, del colore, del gruppo linguistico, dell'ascendenza, della nazionalità, della cittadinanza, della residenza, di condizioni sociali o di condizioni e scelte personali, di controversie

con il datore di lavoro o datore di lavoro gestore della piattaforma digitale o con il datore di lavoro o datore di lavoro gestore della piattaforma digitale del precedente rapporto di lavoro, o del fatto di avere denunciato condotte illecite di cui sono venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

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

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

4. Sussiste discriminazione indiretta, ai fini della presente legge, quando, per uno dei fattori individuati dal comma 1, indipendentemente dalla intenzione e 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. 10**

##### **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 del Parlamento europeo 27 aprile 2016, n. 2016/679/UE relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE.

2. Gli articoli 2, 3, 6 e 8 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento) si applicano anche alle piattaforme digitali.

#### **Art. 11**

##### **Norme finali**

1. E' considerato prestatore di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 2094 del codice civile, chiunque si obblighi, mediante retribuzione, a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale, alle dipendenze e secondo le direttive, anche se fornite esclusivamente a mezzo di applicazioni informatiche dell'imprenditore, pure nei casi nei quali non vi sia la predeterminazione di un orario di lavoro e il prestatore sia libero di accettare la singola prestazione richiesta, se vi sia la destinazione al datore di lavoro del risultato della prestazione e se l'organizzazione alla quale viene destinata la prestazione non sia la propria ma del datore di lavoro.

2. È subordinata anche la prestazione di attività chiesta e remunerata direttamente da un terzo e resa personalmente nei suoi confronti qualora il datore di lavoro, anche per il tramite di programmi

informatici o applicazioni digitali e a scopo di lucro, realizzi un'intermediazione tra lavoratore e terzo, altresì stabilendo o influenzando in modo determinante le condizioni e la remunerazione dello scambio. La natura subordinata resta ferma anche nell'ipotesi in cui il lavoratore renda prestazione impiegando bene e strumenti nella propria disponibilità.

3. L'organizzazione fa capo al datore di lavoro qualora la prestazione di lavoro avvenga tramite piattaforme digitali, applicazioni e algoritmi elaborati dal datore di lavoro o per suo conto, a prescindere dalla titolarità degli strumenti attraverso cui è espletata la prestazione. Si considerano piattaforme digitali i programmi delle imprese che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, mettono in relazione a distanza per via elettronica le persone per la vendita di un bene, la prestazione di un servizio, lo scambio o la condivisione di un bene o di un servizio, determinando le caratteristiche delle prestazioni del servizio che sarà fornito o del bene che sarà venduto e fissandone il prezzo.

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