Senato della Repubblica
XIX Legislatura

Fascicolo Iter
DDL S. 280

Disposizioni in materia di lavoro digitale

28/04/2024 - 03:40

Indice

1. DDL S. 280 - XIX Leg. 1
1.1. Dati generali 2
1.2. Testi 3
1.2.1. Testo DDL 280 4

1. DDL S. 280 - XIX Leg.

1.1. Dati generali

collegamento al documento su www.senato.it

1.2. Testi

1.2.1. Testo DDL 280

collegamento al documento su www.senato.it

Senato della Repubblica XIX LEGISLATURA

N. 280

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei senatori **MARTELLA** , **D'ELIA** , **ZAMPA** , **ROSSOMANDO** , **CAMUSSO** , **CRISANTI** , **DELRIO** , **FINA** , **FURLAN** , **GIACOBBE** , **LA MARCA** , **NICITA** , **RANDO** , **ROJC** , **VALENTE** , **VERDUCCI** e **ZAMBITO**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 2 NOVEMBRE 2022

Disposizioni in materia di lavoro digitale

Onorevoli Senatori. - L'espansione delle piattaforme digitali, l'applicazione dell'intelligenza artificiale e l'utilizzo di sofisticati algoritmi e strumenti di analisi predittiva stanno trasformando radicalmente il mercato del lavoro. Le tecnologie emergenti non soltanto modificano gli strumenti di lavoro, ma ridefiniscono i processi produttivi e intaccano l'organizzazione delle imprese e del lavoro, creando nuove dinamiche e rapporti di potere.

La digitalizzazione dei processi produttivi e lavorativi crea la possibilità di un efficientamento dell'utilizzo delle risorse grazie al ricorso a strumenti tecnologici che monitorano in tempo reale i processi di produzione; allo stesso tempo genera una rendita a favore di chi raccoglie e controlla queste informazioni. L'economia delle piattaforme si basa principalmente sulla possibilità di raccolta e gestioni di grandi quantità di dati, che nel mondo di lavoro si traduce in una capacità profonda di organizzare il lavoro fino al raggiungimento del punto di specializzazione ottimale del lavoratore e dell'eliminazione quasi completa dei costi di transazione legati alla presenza di asimmetrie informative.

Secondo la teoria economica contemporanea, la riduzione dei costi di transazione e l'eliminazione delle asimmetrie informative sono alla base del perseguimento del benessere sociale; tuttavia, tale obiettivo è raggiungibile solo se le divergenze di interesse e gli squilibri di potere tra capitale e lavoro sono mitigati da scelte politiche che direzionano i processi di digitalizzazione in maniera democratica, sostenibile e giusta.

I modelli predominanti ad oggi nell'economia delle piattaforme riflettono, al contrario, posizioni monopolistiche e di concentrazione del potere associato alla raccolta e gestione dei dati, che hanno creato sacche di diseguaglianza e di incertezza, in particolare, nel mondo del lavoro. I lavoratori digitali, siano essi intermediati da piattaforme o sottoposti a gestione algoritmica in settori dell'economia tradizionale, si trovano a dover fronteggiare cambiamenti radicali sia sotto il profilo dell'organizzazione del lavoro sia del contenuto delle mansioni. Secondo l'indagine europea sulle competenze e sui posti di lavoro svolta dal Centro europeo per lo sviluppo della formazione (Cedefop), negli ultimi cinque anni il 43 per cento dei lavoratori dell'Unione europea riporta l'adozione di nuovi strumenti tecnologici di lavoro e il 47 per cento ha osservato mutamenti a livello di metodi o prassi di lavoro. A questo si aggiunge che, durante la pandemia, il ricorso all'utilizzo di *software* di monitoraggio e gestione del lavoro a distanza è cresciuto vigorosamente, così come il ricorso al lavoro intermediato da piattaforme digitali. Secondo l'ultima indagine dell'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), il numero dei lavoratori intermediati da piattaforma digitale è raddoppiato rispetto al periodo pre-pandemico e interessa oggi oltre 570.000 lavoratori. Queste trasformazioni incidono direttamente sulle regole che costituiscono le basi del patto sociale nel mondo del lavoro, creando squilibri e incertezze rispetto alle forme contrattuali del rapporto di lavoro e alla

prevedibilità e trasparenza delle condizioni di lavoro applicate.
L'attenzione riservata a questi fenomeni supera i confini nazionali ed è al centro del dibattito europeo, come testimoniato dalla recente proposta di direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro mediante piattaforme digitali presentata lo scorso dicembre dalla Commissione europea. Tra gli elementi di maggior rilievo, la direttiva ribadisce la necessità di chiarire il quadro giuridico applicabile ai lavoratori delle piattaforme e affronta la questione della gestione e del controllo della prestazione attraverso il ricorso a sistemi algoritmici. Difatti, sebbene le piattaforme di lavoro digitale possano rappresentare un'opportunità di crescita e di promozione di servizi innovativi, affinché il modello possa essere sostenibile e giusto è necessario riportare il loro operato all'interno del rispetto delle regole e dei diritti e ristabilire così parità di condizioni per tutti gli operatori del settore.
Le stime più recenti riportano che nove piattaforme su dieci classificano i propri lavoratori come autonomi e allo stesso tempo si stima che in Europa oltre cinque milioni e mezzo di lavoratori delle piattaforme siano classificati in maniera non corretta. Le ripercussioni dell'errata classificazione dei lavoratori non si limitano al riconoscimento di minori tutele per questi lavoratori, accentuando le disuguaglianze ed escludendoli da forme di protezione sociale, ma creano anche disequilibri nella tenuta dei sistemi previdenziali, perdite di gettito fiscale e svantaggi indiretti per gli operatori del settore non digitalizzati. Affrontare la questione della corretta classificazione è indispensabile per garantire quei lavoratori che ad oggi si trovano in una zona grigia di accesso a tutele e diritti, derivante dall'adozione di nuovi modelli di organizzazione del lavoro dettati dalle piattaforme e dall'utilizzo di intelligenza artificiale, che alterano la tradizionale dicotomia tra autonomia e subordinazione e generano distorsioni nei meccanismi di protezione e tutela.
Sotto questo profilo un ruolo determinante è giocato dall'utilizzo di algoritmi e sistemi di intelligenza artificiale nel definire, valutare e monitorare l'esecuzione delle prestazioni. Queste pratiche che possiamo definire « gestione algoritmica », sebbene originate nei modelli di *business* delle piattaforme, sono sempre più frequentemente adottate dalle imprese nei settori della cosiddetta economia tradizionale, evidenziando la necessità di adeguare l'apparato normativo e di tutele attraverso l'adozione di misure di garanzia e trasparenza nell'utilizzo di dati e di algoritmi, atte a riequilibrare le asimmetrie del mercato del lavoro e a garantire uno sviluppo equo e inclusivo dell'economia digitale.
In tale contesto, il disegno di legge sul lavoro digitale si aggiunge agli interventi già realizzati (COB e DDL trasparenza) per rispondere alle sfide della digitalizzazione e si pone il duplice obiettivo di rafforzare il dialogo sociale ed eliminare le zone grigie di applicazione del diritto del lavoro.
A tal fine si propone di:

1) definire le condizioni per una crescita equa e sostenibile delle piattaforme digitali attraverso il miglioramento delle condizioni di lavoro e delle tutele dei lavoratori intermediati da piattaforma e, di conseguenza, ripristinare parità di condizioni per tutte le imprese operanti negli stessi settori in cui operano anche le piattaforme, consapevole che una giusta concorrenza parte dal rispetto comune dei diritti e delle regole delle società che sono alla base del patto sociale;

2) garantire l'equità, la trasparenza e la responsabilità nella gestione algoritmica nel contesto del lavoro, affrontando il tema dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati e ribadendo la centralità del controllo umano come garante ultimo della correttezza dei sistemi stessi.

Nello specifico, il disegno di legge si articola come segue:

L'articolo 1 introduce al comma 1 le definizioni di « piattaforma di lavoro digitale » e di « lavoro intermediato da piattaforme digitali » escludendo dalla definizione di piattaforma di lavoro digitale tutte quelle piattaforme che svolgono intermediazione di servizi *on line* tra utenti commerciali e per l'adempimento di obbligazioni contrattuali di natura commerciale.
L'articolo 2 istituisce una presunzione semplice di rapporto di lavoro subordinato qualora la piattaforma digitale eserciti il controllo su determinati elementi dell'esecuzione del lavoro. Nel rispetto della prassi giurisprudenziale, gli indici di subordinazione si rifanno ai concetti di eterodirezione e dipendenza esplicitati da tre elementi (controllo, anche attraverso l'utilizzo di strumenti elettronici,

dell'esecuzione del lavoro o della qualità dei risultati del lavoro; limitazione, anche mediante sanzioni o conseguenze pregiudizievoli per il lavoratore, della libertà di organizzare il proprio lavoro in autonomia, in particolare della facoltà di scegliere l'orario di lavoro, di accettare o rifiutare incarichi o di avvalersi di subappaltatori o sostituti; limitazione della possibilità di costruire una propria clientela o di svolgere prestazioni lavorative per terzi), che fanno presumere il controllo dell'esecuzione del lavoro da parte delle piattaforme digitali, considerando necessaria la sussistenza di almeno un elemento per l'applicazione della presunzione.

L'articolo 3 modifica gli articoli 2, commi 1 e 47-*bis,* del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ampliando l'ambito di applicazione del capo V-*bis* del citato decreto a tutti i lavoratori intermediati da piattaforme digitali, estendendo, così, il perimetro delle tutele previste per i *riders* in materia di trattamento economico, disciplina antidiscriminatoria, salute e sicurezza sul lavoro, copertura assicurativa contro gli infortuni e le malattie professionali a tutti i lavoratori delle piattaforme.

L'articolo 4 stabilisce dei limiti per l'utilizzo dei dati dei lavoratori per i committenti o datori di lavoro che utilizzano sistemi algoritmici per coordinare, monitorare e gestire il rapporto di lavoro, e introduce il diritto alla trasparenza per quanto riguarda l'utilizzo e il funzionamento dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati al fine di garantire trasparenza e responsabilità nella gestione algoritmica. Tale diritto è in linea ed integra quanto già disposto in materia di protezione dei dati personali ed esplicitamente ribadisce il diritto di non essere sottoposto a decisioni basate unicamente sul trattamento automatizzato, come già previsto dal Regolamento generale sulla protezione dei dati (RGPD), regolamento (CE) n. 2016/679/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, nel contesto del rapporto di lavoro. Al fine di tutelare i lavoratori sottoposti a gestione algoritmica, in conformità alla normativa antidiscriminatoria e nel rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori, la proposta prevede la designazione di una persona responsabile del monitoraggio delle decisioni automatizzate, contattabile dal lavoratore per chiarimenti sulle motivazioni e circostanze di tali decisioni.

L'articolo 5 riconosce specifici diritti di informazione e consultazione in capo alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in assenza di rappresentanze aziendali, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale in caso di introduzione o modifica di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati nel rapporto di lavoro. Viene, inoltre, previsto che in caso di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati il datore di lavoro sia tenuto a monitorare l'impatto delle decisioni automatizzate sulle condizioni di lavoro, informando e consultando periodicamente le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria o, in assenza di rappresentanze aziendali, le sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, sulla valutazione dei rischi conseguenti alle decisioni prese dai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati per la sicurezza e la salute dei lavoratori; sulla adeguatezza del sistema di prevenzione dei rischi individuati in considerazione delle caratteristiche specifiche dell'ambiente di lavoro; sulla introduzione di adeguate misure di prevenzione e protezione. Infine, viene previsto che il mancato rispetto degli obblighi sopra illustrati di informazione e consultazione costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

L'articolo 6 stabilisce che le disposizioni di cui agli articoli 4 e 5 si applicano decorsi sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge e, in conformità con la proposta dell'Unione europea di regolamento sull'intelligenza artificiale, che i programmi utilizzati dal datore di lavoro committente assicurino un adeguato livello di cybersicurezza in linea con le linee guida adottate ai sensi dell'articolo 71 del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Definizioni e ambito di applicazione)

1. Ai fini della presente legge si intende per:

a) « piattaforma di lavoro digitale »: i programmi informatici utilizzati dal datore di lavoro o dal committente per organizzare o coordinare, indipendentemente dal luogo di stabilimento, l'esecuzione della prestazione di lavoro;

b) « lavoro intermediato da piattaforma digitale »: il rapporto di lavoro, indipendentemente dalla qualificazione contrattuale e dal luogo di svolgimento, la cui prestazione, ivi compresa quella di natura intellettuale, è intermediata da una piattaforma di lavoro digitale.

Art. 2.

(Presunzione di subordinazione)

1. Il lavoro intermediato da piattaforma digitale si presume subordinato, in presenza di almeno uno dei seguenti elementi:

a) controllo anche attraverso l'utilizzo di strumenti elettronici, dell'esecuzione del lavoro;

b) limitazione, anche mediante sanzioni o conseguenze pregiudizievoli per il lavoratore, della libertà di organizzare il proprio lavoro in autonomia, in particolare della facoltà di scegliere l'orario di lavoro, di accettare o rifiutare incarichi o di avvalersi di subappaltatori o sostituti;

c) limitazione della possibilità di costruire una propria clientela o di svolgere prestazioni lavorative per terzi.

2. Il datore di lavoro o il committente ovvero il lavoratore possono confutare, con onere della prova a proprio carico, la presunzione di cui al presente articolo provando che non sussistono gli elementi di cui al comma 1.

3. Il presente articolo si applica ai rapporti di lavoro instaurati a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 3.

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

1. All'articolo 2, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, le parole: « piattaforme anche digitali » sono sostituite dalle seguenti: « strumenti digitali ».

2. L'articolo 47-*bis* del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, è sostituito dal seguente:

« Art. 47-*bis*. - (*Finalità e ambito di applicazione)* - *1.* Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 2094 del codice civile e dall'articolo 2, comma 1, del presente decreto, le disposizioni del presente capo stabiliscono livelli minimi di tutela per il lavoro intermediato da piattaforme di lavoro digitale, comprese le attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente di cui all'articolo 67, comma 1, lettera *l)*, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

2. Ai fini di cui al comma 1 si considerano piattaforme di lavoro digitale i programmi informatici utilizzati dal datore di lavoro o dal committente per organizzare o coordinare, indipendentemente dal luogo di stabilimento, l'esecuzione della prestazione di lavoro ».

Art. 4.

(Utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati nel rapporto di lavoro)

1. Il trattamento dei dati personali del lavoratore mediante i sistemi di cui all'articolo 1-*bis,* comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, deve essere limitato esclusivamente per le finalità previste al medesimo comma. Fermo restando quanto disposto dagli articoli 8 e 15 della legge 20 maggio 1970 n. 300, e dall'articolo 10 del decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276, al datore di lavoro o al committente è vietato il trattamento e la raccolta dei dati personali del lavoratore:

a) per profilazione o valutazione degli stati emotivi e psicologi del lavoratore;

b) relativi alle condizioni di salute, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 9, comma 2, lettere *b)*, *c)*, *d)*, *e)*, *f)* ed *h)* del regolamento (CE) n. 2016/679/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016;

c) relativi a conversazioni private, incluse quelle con le rappresentanze sindacali;

d) al di fuori dell'adempimento delle obbligazioni contrattuali.

2. I lavoratori hanno diritto di non essere sottoposti a una decisione basata unicamente sull'utilizzo di sistemi automatizzati che incida in modo significativo sulle condizioni del rapporto di lavoro, ivi compresa la sua risoluzione.

3. Il datore di lavoro o committente, sentite le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria o, in assenza di rappresentanze aziendali, le sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nomina un responsabile del monitoraggio delle decisioni automatizzate contattabile dai lavoratori per chiarimenti sulle motivazioni di tali decisioni. I chiarimenti dovranno essere forniti al lavoratore per iscritto entro un termine di quindici giorni dalla presentazione della richiesta. Il responsabile del monitoraggio valuta la qualità e le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, nonché gli eventuali processi di correzione con lo scopo di salvaguardare la salute e l'integrità dei lavoratori. Il responsabile del monitoraggio ha la facoltà di correggere, modificare o non accogliere le decisioni automatizzate; l'esercizio di tali facoltà non può essere causa di sanzioni disciplinari né motivo di licenziamento.

4. Con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono definiti modalità, tempi e requisiti per la nomina, i compiti nonché le qualifiche e le competenze minime richieste per l'espletamento delle funzioni del responsabile del monitoraggio delle decisioni automatizzate. In caso di mancata nomina del responsabile del monitoraggio si applica, per ciascun mese di riferimento, una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 10.000 euro.

5. In caso di violazione dell'obbligo di cui al comma 3, secondo periodo, si applica, per ciascun mese di riferimento, la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro, ferma restando la configurabilità di eventuali violazioni in materia di protezione dei dati personali ove sussistano i presupposti di cui agli articoli 83 del citato regolamento n. 2016/679/UE e 166 del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori, la sanzione amministrativa è da 1.000 a 5.000 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

Art. 5.

(Informazione, consultazione e monitoraggio umano dei sistemi automatizzati)

1. I datori di lavoro, in caso di introduzione o modifica di sistemi di cui all'articolo 1-*bis*, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, nel rapporto di lavoro, devono preventivamente informare e consultare le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria o, in assenza di rappresentanze aziendali, le sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

2. In caso di utilizzo di sistemi di cui all'articolo 1-*bis*, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, il datore di lavoro è tenuto a monitorare l'impatto delle decisioni automatizzate sulle condizioni di lavoro, informando e consultando annualmente le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria o, in assenza di rappresentanze aziendali, le sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, circa:

a) la valutazione dei rischi conseguenti alle decisioni prese dai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati per la sicurezza e la salute dei lavoratori;

b) la valutazione dei rischi di discriminazione conseguenti alle decisioni prese dai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati;

c) l'adeguatezza del sistema di prevenzione dei rischi di cui alle lettere *a)* e *b)* individuati in considerazione delle caratteristiche specifiche dell'ambiente di lavoro;

d) l'introduzione di adeguate misure di prevenzione e protezione per i rischi di cui alle lettere *a)* e *b)*.

3. Il mancato rispetto degli obblighi di cui ai commi 1 e 2 costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 6.

(Disposizioni transitorie e finali)

1. Le disposizioni di cui agli articoli 4 e 5 si applicano decorsi sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

2. I programmi utilizzati dal datore di lavoro o dal committente di cui alla presente legge assicurano un adeguato livello di sicurezza informatica e il rispetto dei requisiti minimi fissati dalle Linee guida adottate ai sensi dell'articolo 71 del codice dell'amministrazione digitale di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82.

Il presente fascicolo raccoglie i testi di tutti gli atti parlamentari relativi all'iter in Senato di un disegno di legge. Esso e' ottenuto automaticamente a partire dai contenuti pubblicati dai competenti uffici sulla banca dati Progetti di legge sul sito Internet del Senato (https://www.senato.it) e contiene le sole informazioni disponibili alla data di composizione riportata in copertina. In particolare, sono contenute nel fascicolo informazioni riepilogative sull'iter del ddl, i testi stampati del progetto di legge (testo iniziale, eventuale relazione o testo-A, testo approvato), e i resoconti sommari di Commissione e stenografici di Assemblea in cui il disegno di legge e' stato trattato, sia nelle sedi di discussione di merito sia in eventuali dibattiti connessi (ad esempio sul calendario dei lavori). Tali resoconti sono riportati in forma integrale, e possono quindi comprendere contenuti ulteriori rispetto all'iter del disegno di legge.