



DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa del senatore NANNICINI

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 20 LUGLIO 2018

Norme in materia di estensione delle tutele al lavoro tramite piattaforme digitali

ONOREVOLI SENATORI. – Il presente disegno di legge mira a rafforzare il potere contrattuale delle lavoratrici e dei lavoratori il cui lavoro è organizzato mediante piattaforme digitali.

Lo sviluppo di piattaforme digitali e di nuove forme di organizzazione del lavoro basate su strutture intermedie da meccanismi digitalizzati sta creando un ampio dibattito internazionale su come inserire questi nuovi soggetti nell'ambito della tradizionale distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo. Secondo i dati diffusi dalla Fondazione Rodolfo De Benedetti, la questione riguarda circa 700.000 lavoratori: per 150.000 di essi quella legata alla cosiddetta «*gig economy*» è l'occupazione principale. Oltre ai cosiddetti *rider*, impiegati nelle consegne a domicilio in bicicletta, che l'ultima pubblicazione della Banca d'Italia stima in circa 7.650, rientra in questa categoria chiunque ottenga lavori a chiamata tramite *app* o piattaforme *online*: dal *baby-sitting* alle ripetizioni, dai collaboratori domestici agli idraulici, dal noleggio con conducente alle consulenze informatiche.

Un fenomeno mondiale le cui dimensioni complessive restano tuttora difficili da quantificare: secondo alcune stime nel 2016 il 4 per cento dei lavoratori americani lavorava o aveva lavorato attraverso piattaforme digitali. Per ora in Italia nella *gig economy* risulta impiegata una quota sì importante (il 3 per cento circa) ma ancora minoritaria della forza lavoro complessiva. Sarebbe però grave non accorgersi che si tratta di un epifenomeno sintomatico del *trend* generale di un mercato del lavoro che sta cambiando velocemente e che ancora più velocemente cambierà nei prossimi anni. Una sorta di fi-

nestra su quello che sarà il lavoro del futuro, in cui automazione e progresso tecnologico – quali che saranno gli sbocchi che produrranno – renderanno la distinzione tra lavoro autonomo e subordinato sempre più liquida e sfumata. Non c'è solo il tema contingente delle tutele da assicurare a questi lavoratori, quindi: capire come confrontarsi con questi mutamenti nei rapporti lavorativi, oltre a mettere un punto fermo a una questione impellente, sarà fondamentale per fornirci gli strumenti necessari a non farci trovare impreparati di fronte alle evoluzioni future.

È indispensabile quindi cogliere quest'occasione per iniziare a mettere a punto una sorta di «cassetta degli attrezzi» per arrivare a costruire un diritto del lavoro 4.0. Due, in particolare, gli orizzonti che abbiamo di fronte. Due questioni cruciali da affrontare in parallelo: una di lungo e una di breve periodo. Da una parte, per il lungo periodo, dobbiamo iniziare a immaginare un nucleo di garanzie universali, valide per chiunque a prescindere dalla posizione lavorativa, che siano in grado di combinare flessibilità e tutele, snellendo le procedure senza per questo snellire i diritti di chi lavora. Si tratta di individuare uno zoccolo duro di diritti universalmente riconosciuti ed esigibili: salario minimo, protezione dagli infortuni, rimborsi delle spese, tutele previdenziali, diritto all'associazione sindacale. Dall'altra parte, nel breve periodo, è importante dare risposte a questo esercito di lavoratori «digitali», rispondendo alle loro esigenze contingenti con strumenti dall'applicabilità immediata, a partire dal concetto di etero-organizzazione contenuto nel *Jobs act*. È in questa seconda

prospettiva che si inserisce il presente disegno di legge.

Va evidenziato come il principio dell'etero-organizzazione introdotto dall'articolo 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, offra già alcuni importanti appigli legislativi: anche in assenza di etero-direzione (che, stando al codice civile, configura per definizione il lavoro subordinato), se viene dimostrata la dipendenza da un'organizzazione esterna, si applica la disciplina del lavoro subordinato. Un articolo che ha permesso di operare una stretta sulle finte partite Iva e le finte collaborazioni, ma la cui applicazione anche ai lavoratori delle piattaforme digitali è stata negata dalla sentenza del tribunale di Torino dell'11 aprile 2018, la prima in materia in Italia. Una sentenza che, al contrario di quanto accaduto lo scorso giugno con un caso analogo in Spagna, non ha riconosciuto a questa categoria l'equiparazione al lavoro dipendente. Quanto è stato negato dal tribunale di Torino ai *rider* di Foodora è stato riconosciuto dal Tribunale di Valencia ai colleghi di Deliveroo, che li ha definiti «falsi lavoratori autonomi» e ha condannato la società per il licenziamento illegittimo di uno dei fattorini, obbligandola a riassumerlo e a indennizzarlo. Anche in questo caso si trattava della prima sentenza di questo tipo nel Paese, in grado di creare un precedente per la regolarizzazione della situazione contrattuale di questi lavoratori: il giudice spagnolo ha stabilito che per essere considerato lavoro un servizio dev'essere fornito «nell'ambito dell'organizzazione e della gestione di un'altra persona che lo paga». Ciò non implica che il lavoratore «sia soggetto a una giornata lavorativa predeterminata, né a un orario fisso, né all'esclusività del suo compito».

Il presente disegno di legge propone una soluzione semplice e chiara: estendere la disciplina del lavoro subordinato, attraverso la norma del *Jobs act* sull'etero-organizzazione, laddove la prestazione lavorativa è organizzata da una piattaforma digitale (non sempre è così ovvia-

mente, visto che alcune di esse si limitano a far incontrare domanda e offerta di lavoro autonomo senza organizzare modalità e ritmi della prestazione). Il carattere innovativo del concetto di etero-organizzazione, tra l'altro, non solo contribuisce a estendere la disciplina del lavoro subordinato ma inserisce anche una norma agile per cui, in caso di accordo collettivo con i sindacati e le associazioni di categoria maggiormente rappresentative, si può «disattivare» la disciplina del lavoro subordinato - venendo così incontro alle esigenze di flessibilità dei datori di lavoro - ma assicurando ai lavoratori alcune garanzie inalienabili al tavolo delle trattative, qualora le organizzazioni che li rappresentano decidano di siglare tale accordo: per esempio, tra le altre cose, un salario minimo e un'assicurazione sugli infortuni in grado di coprire almeno il massimale Inail.

Dobbiamo agire subito, perché le piattaforme digitali non possono essere un pretesto per annullare i diritti, un grimaldello per scardinare le tutele conquistate in decenni di lotte sindacali. Il presente disegno di legge mira a estendere il dispositivo previsto dal predetto articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, prevedendo che la disciplina del lavoro subordinato si estenda ai rapporti di lavoro (anche se formalmente autonomi) le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente attraverso strumenti o procedure informatizzate. Tutto ciò a meno che non intervengano accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo in ragione delle peculiari esigenze produttive e organizzative del settore. Inoltre si mira a estendere anche a questi soggetti la normativa vigente in tema di sicurezza del lavoro, sia per i lavoratori realmente autonomi sia per quelli etero-organizzati dalla piattaforma, anche se con modalità distinte.

In particolare, l'articolo 1 estende a questi lavoratori il dispositivo previsto dall'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, prevedendo che la disciplina del lavoro subordinato si applichi anche ai rapporti di lavoro (anche se formalmente autonomi) le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente attraverso strumenti o procedure informatizzate, a meno che non intervengano accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo in ra-

gione delle peculiari esigenze produttive e organizzative del settore. L'obiettivo è quello di permettere alla contrattazione collettiva di disapplicare la disciplina del lavoro subordinato a patto che gli accordi prevedano un'estensione delle tutele. L'articolo 2 chiarisce come la normativa vigente in tema di sicurezza del lavoro si applichi anche alle lavoratrici e ai lavoratori il cui lavoro è organizzato mediante piattaforme digitali, sia per i lavoratori realmente autonomi sia per quelli etero-organizzati dalla piattaforma, anche se con modalità distinte.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Collaborazioni organizzate dal committente attraverso strumenti o procedure informatizzate)

1. All'articolo 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, il comma 1 è sostituito dal seguente:

«1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. In mancanza di accordi collettivi di cui al comma 2, lettera a), e a far data dal 1° gennaio 2019, la disposizione di cui al periodo precedente si applica anche nei casi in cui le modalità di esecuzione sono organizzate dal committente attraverso strumenti o procedure informatizzate.».

Art. 2.

(Sicurezza del lavoro)

1. All'articolo 3 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 4 è sostituito dal seguente:

«4. Il presente decreto legislativo si applica a tutte le lavoratrici e lavoratori subordinati, autonomi ed etero organizzati ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nonché ai soggetti a essi equiparati, fermo restando quanto previsto dai commi successivi del presente articolo.»;

b) il comma 7 è sostituito dal seguente:

«7. Nei confronti dei collaboratori coordinati e continuativi di cui all'articolo 409,

primo comma, numero 3) del codice di procedura civile, le disposizioni di cui al presente decreto si applicano ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente o negli ambiti territoriali di effettuazione della prestazione, individuati o individuabili anche attraverso strumenti o procedure informatizzate.».

€ 1,00