



## **DISEGNO DI LEGGE**

**d’iniziativa del Liceo Madre Mazzarello di Torino**

**COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 18 MAGGIO 2021**

**Disposizioni per la riduzione della precarietà in attività di servizi a domanda individuale ad opera di “lavoratori digitali”, come i riders, privi di inquadramento normativo, salariale e giuridico**

ONOREVOLI SENATORI! - L'emergenza Covid ha fatto esplodere un fenomeno che già da tempo era diventato oggetto di attenzione, proteste, controversie legali e battaglie sindacali.

I ciclo-fattorini (cd. *riders*) sono diventati fondamentali per la distribuzione di prodotti a domicilio (soprattutto cibo e bevande), contribuendo a mantenere in vita il settore della ristorazione duramente colpito dalle limitazioni imposte per ragioni sanitarie. I *riders* non costituiscono un fenomeno spontaneo autorganizzato: imprese multinazionali hanno creato servizi di distribuzione avvalendosi di questa figura di lavoratori - e di altri analoghi per tipologia di prestazione lavorativa, chiamati "lavoratori digitali" - ai quali non sono, però, riconosciute le forme di tutela previste dagli ordinamenti vigenti in materia di lavoro dipendente. I *riders* sono considerati lavoratori autonomi, da qui discende la precarietà dei contratti e flessibilità degli orari di lavoro. Analogamente per i lavoratori digitali assimilabili ai *riders*, così come definiti all'art. 1 della Proposta di legge.

L'obiettivo del testo di legge è quello di assicurare ai *riders* e assimilati le garanzie che discendono dalla disciplina del rapporto di lavoro subordinato, ancorando il progetto ai principi fondamentali espressi nella nostra Costituzione a partire negli art. 1, 4.

Un ulteriore richiamo è all'articolo 36 che statuisce il diritto a una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro svolto e, in ogni caso, sufficiente a garantire al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa, che dispone che sia la legge

a stabilire la durata massima della giornata lavorativa, riconoscendo al lavoratore il diritto al riposo settimanale e alle ferie annuali retribuite.

L'urgenza di uno specifico intervento legislativo nasce dal fatto che il fenomeno dei *riders* e dei lavoratori digitali in genere tende a coinvolgere sempre più persone. Il XVII rapporto annuale dell'INPS ha sottolineato come la composizione di questa categoria di lavoratori veda, oltre a giovani alla ricerca di un'occupazione temporanea, anche soggetti più anziani, come padri di famiglia, per i quali questo mestiere rappresenta l'unica fonte di sostentamento. Vi sono poi ragazzi stranieri, con permesso di soggiorno, che vedono in esso una delle rare fonti di guadagno lecito.

Questa sorta di "fattorini" lavora soprattutto per società di "food delivery" come Deliveroo, Foodora, Just Eat e Glovo, ma sono in forte espansione piattaforme digitali che organizzano prestazioni sanitarie, nella custodia di animali, nel babysitting, nella cura della casa. La loro paga varia a seconda della piattaforma per la quale operano.

Un tentativo di tutelare questa categoria di lavoratori è rappresentato dal decreto legislativo numero 81/2015. Questo testo normativo, all'art. 2 comma 1 D. Lgs. 81/2015, stabilisce l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato a quelle collaborazioni continuative esclusivamente personali, le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro e precisa che la norma si applica: "anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piat-

taforme digitali". Tuttavia è evidente che non è sufficiente.

Nel 2018 il Tribunale di Torino aveva stabilito che i rider, nello specifico, non sono lavoratori subordinati, dato che il loro rapporto di lavoro è caratterizzato dal non obbligo di effettuare la prestazione lavorativa.

In seguito la Corte d'Appello di Torino nel 2019, con la sentenza n 26, ha decretato che il rider è un lavoratore autonomo, ma che ha diritto alle tutele che hanno i lavoratori dipendenti.

Il decreto-legge 3 settembre 2019, n 101 coordinato con la legge di conversione 2 novembre 2019, n 128 pubblicata in Gazzetta Ufficiale 257 del 2 novembre 2019, è intervenuto sulla situazione dei rider per garantire maggiori diritti.

La proposta in esame prende spunto dall'intenzione di estendere le garanzie proprie dei lavoratori subordinati ai riders e alle altre categorie di lavoratori precari che svolgono la loro attività lavorativa tramite piattaforme digitali. Il punto di partenza è il riconoscimento di un salario minimo per i lavoratori del settore e il riconoscimento di questo lavoro come dipendente e non autonomo, essendo vincolati alle direttive e agli orari imposti dal datore di lavoro, i riders e gli altri lavoratori digitali rientrano proprio in quella fattispecie.

## **DISEGNO DI LEGGE**

---

### Art. 1

(Finalità e ambito di applicazione)

1. Al fine di contrastare ogni forma di disegualianza e di sfruttamento e al fine di tutelare la dignità dei riders, dei carrers, degli shoppers, dei dogsitters e di tutti coloro che svolgono prestazioni individuali, anche gestite in remoto tramite piattaforma digitale, attualmente prive di un adeguato inquadramento normativo, salariale e giuridico, si prevedono le condizioni e le garanzie minime da riconoscere a ogni lavoratore digitale.

2. Le previsioni della presente legge trovano applicazione anche in caso di appalto, distacco, comando. In questi casi tutte le imprese sono responsabili in solido nei confronti del lavoratore.

### Art. 2

(Definizioni)

1. Si considera lavoratore digitale chiunque svolge un'attività, intellettuale o manuale, senza essere obbligato ad accettare la singola prestazione e/o senza predeterminazione di un orario di lavoro, ma seguendo le direttive di massima che un imprenditore gli impartisce, anche a mezzo di programmi informatici o piattaforme digitali.

2. Si considerano piattaforme digitali i programmi che, nel mettere in relazione le persone che richiedono un servizio e/o un bene, contribuiscono a stabilire le caratteristiche

della prestazione del servizio fornito e/o del bene ceduto e/o del prezzo di vendita.

3. Si considera imprenditore anche colui che impartisce direttive al lavoratore occupandosi soltanto di fare da intermediario tra questi e un terzo che richieda e/o remunerer direttamente le prestazioni.

### Art. 3.

#### (Disciplina rapporto lavoro)

1. In mancanza di appositi accordi collettivi, ai lavoratori digitali che svolgono mansioni continuative in quanto restano a disposizione dell'imprenditore per oltre 3 mesi per almeno 4 giorni a settimana e per almeno 8 ore al giorno si applica integralmente la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

2. L'imprenditore può limitare le iscrizioni di messa a disposizione sulla piattaforma solo applicando criteri quantitativi. Ogni altra limitazione o esclusione non ha effetto e, pertanto, i periodi di cui al comma 1 decorrono dal tentativo di messa a disposizione da parte del lavoratore digitale. L'imprenditore è tenuto a conservare per almeno un anno i file di login della piattaforma relativi alle esclusioni poiché è a suo carico la dimostrazione che l'esclusione sia stata effettuata solo in base a criteri numerici.

3. L'accertamento che le mansioni svolte dai lavoratori digitali costituiscono un'occupazione a carattere continuativo secondo quanto previsto dal D.lgs. 15 giugno 2015 n. 81 è fatta dall'Ispettorato del lavoro.

4. A tutti i lavoratori digitali dei quali l'imprenditore si avvalga anche se in modo discontinuo o intermittente o episodico si applicano le seguenti condizioni e garanzie minime.

## Art. 4.

(Forma contrattuale)

1. Il lavoratore digitale ha diritto a condizioni contrattuali formulate per iscritto.

## Art. 5

(Algoritmi e trasparenza)

1. Gli imprenditori che si avvalgono di lavoratori digitali sono tenuti a fornire al prestatore di lavoro nonché alla rappresentanza sindacale unitaria, o in difetto alle rappresentanze sindacali aziendali, o in difetto agli organismi locali delle organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale le informazioni che vengano richieste per iscritto sulle modalità di funzionamento ed elaborazione degli 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.

## Art. 6

(Trattamento economico minimo)

1. L'imprenditore che si avvale di un lavoratore digitale deve garantire che questi riceva un importo orario 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 della categoria più affine e, comunque, a 5 euro l'ora e non inferiore a 2 euro per ciascuna prestazione completata.

2. Si considera orario di lavoro ai fini della retribuzione il tempo che intercorre tra l'accettazione, da parte del prestatore, della prestazione sollecitata e il suo completamento.

3. Nel caso in cui il terzo richiedente e/o beneficiario della prestazione corrisponda al lavoratore digitale una somma inferiore a quella indicata al comma 1, l'imprenditore deve versare al lavoratore digitale la differenza tra l'importo ricevuto e quello minimo garantito entro e non oltre un mese dall'effettuazione della prestazione.

4. Per i periodi nei quali il prestatore, in base a turni stabiliti o alla segnalazione della propria disponibilità attraverso la piattaforma digitale, pur non essendo chiamato ad espletare la prestazione rimane a disposizione del datore di lavoro, ha diritto a una indennità giornaliera di disponibilità, divisibile in quote orarie, determinata dai contratti collettivi di cui a comma 1, e comunque non inferiore a 10 euro al giorno.

5. Il lavoratore è libero di rifiutare la prestazione offerta. A ciò conseguente la rinuncia alla indennità di disponibilità per l'intera giornata.

#### Art. 7

(Diritto alla disconnessione)

1. In mancanza di appositi accordi collettivi e di espressa accettazione scritta del lavoratore, l'imprenditore non deve inviare comunicazioni al lavoratore richiedendo lo svolgimento di una prestazione per un periodo di almeno undici ore consecutive ogni ventiquattro ore.

#### Art. 8

(Sicurezza sul lavoro e altre tutele)

1. Sono estese ai lavoratori digitali che non siano lavoratori subordinati le disposizioni re-

lative all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di cui all'articolo 5 commi 1, 2 e 4 del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38 .

2. L'imprenditore è tenuto altresì ad assicurare a proprie spese il lavoratore digitale dalla responsabilità civile nel caso di danni causati a terzi nel corso dello svolgimento della prestazione lavorativa, nonché a fornire al lavoratore medesimo strumenti di protezione conformi alla disciplina in materia di salute e sicurezza, provvedendo alle spese di manutenzione.

#### Art. 9

1. L'imprenditore che si avvale di più di 500 lavoratori digitali in una stessa Regione è tenuto ad aprire un centro di assistenza e ricambi all'interno della stessa o in altra Regione limitrofa distante al massimo 100 km dal luogo ove ciascuno dei suddetti lavoratori svolge la sua attività.

2. Nel caso in cui il centro si trovi a distanza superiore da quella indicata al comma 1, le spese di viaggio per raggiungere il centro di assistenza sono integralmente a carico dell'imprenditore, che è tenuto a rimborsare immediatamente i costi risultanti dai biglietti ferroviari di seconda classe.

#### Art. 10

##### (Sanzioni)

1. Nel caso in cui l'imprenditore non fornisca entro 15 giorni dalla ricezione di una richiesta scritta formulata da un lavoratore di cui si avvalga o si sia avvalso, le informazioni di cui all'art. 4, allo stesso, salvo il risarcimento del danno nei confronti del lavoratore, è comunque applicata una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 200 a euro 1200 per ciascun lavoratore.



2. Nel caso in cui la richiesta sia avanzata da una rappresentanza sindacale e l'imprenditore non fornisca entro 15 giorni dalla ricezione della stessa le informazioni di cui all'art. 4, all'imprenditore è applicata una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 a euro 2500.

3. Nel caso di violazione delle previsioni di cui all'art. 7 all'imprenditore spetta al lavoratore una somma a titolo di risarcimento pari ad una settimana di indennità di disponibilità ed è comunque applicata una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 100 a euro 1000 per ciascun periodo e ciascun lavoratore.

4. Nel caso di violazione delle previsioni di cui all'art. 8 all'imprenditore, salvo il risarcimento del danno nei confronti del lavoratore, è comunque applicata una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 a euro 2500 per ciascun periodo e ciascun lavoratore.

5. Nel caso in cui l'imprenditore violi le disposizioni di cui all'art.3 comma 1 bis, salvo le consegue in termini di computo dei periodi di messa a disposizione e salvo il diritto al risarcimento, si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 a euro 2000 per ciascun lavoratore escluso.

#### Art. 11

(Competenza)

Per tutte le controversie tra lavoratore digitale e imprenditore la competenza è del Tribunale della circoscrizione in cui opera il lavoratore.

#### Art. 12

(Osservatorio)

Il monitoraggio e la valutazione indipendente delle disposizioni della presente legge è delegato, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, all'osservatorio istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, presieduto dal Ministro o da un suo delegato e composto da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori di cui al comma 1 dell'articolo 47 quater D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 81. L'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo non deve comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica ed è assicurata con le risorse finanziarie, umane e strumentali previste a legislazione vigente.

#### Art.13

##### (Copertura finanziaria)

1. Ai maggiori oneri derivanti dalle previsioni di cui all'art. 8 comma 1, valutati in xxx milioni di euro l'anno si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo nazionale per le politiche sociali, di cui all'articolo 20 della legge 8 novembre 2000, n. 328.