

PROPOSTA DI LEGGE

d’iniziativa di [POSSIBILE]

Modifiche al Decreto Legislativo 15 Giugno 2015, n. 81 e nuove disposizioni in materia di Lavoro Digitale, Salario Orario Minimo ed Equo compenso

ONOREVOLI COLLEGHI! I recenti incidenti occorsi a fattorini del settore del food delivery hanno messo in risalto agli occhi dell’opinione pubblica l’erosione dei diritti dei lavoratori del cosiddetto Lavoro Digitale. Le piattaforme applicative, basate sulla rete internet, hanno ridotto i costi dell’intermediazione tra committenti e prestatori d’opera, fra datori di lavoro e lavoratori, al punto da rendere difficile la classificazione del rapporto lungo la classica dicotomia del lavoro dipendente e indipendente. La sentenza in primo grado del Tribunale di Torino sul ricorso intentato da alcuni fattorini di una società di consegna di cibo a domicilio, non ha fatto altro che confermare la tendenza in atto. Il giudice, ravvisando la non obbligatorietà della prestazione, ha rigettato il ricorso dei lavoratori che richiedevano il riconoscimento della subordinazione del rapporto di lavoro. I lavoratori, pur essendo soggetti al potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro, dematerializzato nei criteri intrinseci dell’applicazione, sono messi nelle condizioni di potersi sottrarre all’obbligo della prestazione e sono lasciati all’autonoma gestione dei turni di lavoro. Eppure, quando invece esercitano la prestazione, sono in tutto e per tutto sotto il controllo e il potere direttivo del committente - datore di lavoro. Non si tratta di una nuova fattispecie, di un *tertium genus* dei rapporti di lavoro, come una certa dottrina giuslavoristica vuol far intendere. Qui ci troviamo dinanzi ad una forzatura del rapporto di lavoro, un rapporto ancorché sbilanciato a favore del detentore dell’algoritmo, che stabilisce i modi e i tempi della prestazione, persino ne dettaglia gli aspetti esteriori obbligando all’uso di una divisa con impresso il marchio della società, esercita il controllo attraverso il sistema di posizionamento globale installato sui telefoni personali dei lavoratori ed esprime valutazioni circa l’adeguatezza delle prestazioni, valutazioni che hanno effetti sulla continuità dell’accesso agli ordinativi.

Questa proposta di legge tenta di arginare la disparità di potere fra committente e prestatore d’opera attraverso un insieme di modifiche trasversali alla dicotomia lavoro dipendente - lavoro indipendente.

Il Capo I contiene modifiche a norme esistenti, in particolare al Decreto Legislativo 15 Giugno 2015, n.81, il testo fondamentale del corpus normativo che prende il nome di Jobs Act. L’articolo 1 comma 1 è volto ad ampliare la portata della norma contenuta all’articolo 2 comma 1 del D. Lgs. 81/2015, in particolare prevedendo che la disciplina del lavoro subordinato si applichi alle collaborazioni coordinate continuative svolte anche al di fuori della sede fisica dell’impresa. Al comma 2 si propone l’inserimento di un ulteriore comma all’art. 2 D. Lgs. 81/2015 con lo scopo di estendere la fattispecie a quelle prestazioni che prevedono l’uso di mezzi propri del lavoratore, quali telefono, computer o qualsiasi altro dispositivo in grado di generare un trasferimento di dati o di voce necessario ad impartire le direttive per l’esecuzione della prestazione. Al comma 3 si introduce la presunzione assoluta di subordinazione per quei rapporti di lavoro riconosciuti come tali ai sensi del suddetto articolo 2 D. Lgs. 81/2015, con decorrenza fin dalla stipulazione del contratto e la riqualificazione del collaboratore quale dipendente nonché l’applicazione della retribuzione minima prevista dal contratto collettivo nazionale di categoria. Il comma 4 stabilisce il termine di sessanta giorni affinché il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali adempia a quanto prescritto dall’articolo 13 del Decreto Legislativo 15 Giugno 2015, n. 81, e pertanto individuare, mediante apposito decreto, i casi di utilizzo del lavoro intermittente di cui al medesimo articolo. Il comma 5 contiene una norma di salvaguardia nel caso di

inadempimento del Ministro: nel caso, la tabella di cui al Regio Decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, è modificata e integrata dall'Allegato 1 della presente proposta di legge.

Il Capo II contiene una nuova disciplina del diritto del Lavoro dedicata alla fattispecie del Lavoro Digitale, qui definito come «attività svolta indipendente dalla localizzazione geografica dell'impresa, caratterizzata da flessibilità sia nell'organizzazione, sia nella modalità di svolgimento, le cui modalità operative sono rese esplicite al lavoratore in modo esclusivo mediante l'uso di applicazioni software o di siti basati sulla rete internet». Si tratta quindi del corpo normativo che costituisce le regole di base per il lavoro nell'economia delle piattaforme. L'articolo 2 contiene le definizioni delle terminologie individuate come rilevanti ai fini di questa proposta. L'articolo 3 introduce il cosiddetto codice di condotta, un insieme di norme e regole pattuite con i lavoratori e le loro organizzazioni collettive, circa l'assolvimento delle prestazioni, i comportamenti corretti e vietati, le modalità per i pagamenti e le norme per la risoluzione delle controversie. L'articolo 4 stabilisce alcuni requisiti di minima per il compenso della prestazione, che non può essere inferiore al salario orario minimo come individuato ai sensi e per gli effetti del Capo III di questa legge. Il comma 2 stabilisce un limite alla parte variabile della retribuzione, fissata al trenta per cento della retribuzione oraria fissa, che quindi deve essere sempre prevista. Il comma 3 stabilisce che le parti devono stabilire indennità aggiuntive per il lavoro svolto in condizioni di sfavore, come l'orario notturno e l'esposizione a condizioni fisiche avverse. L'articolo 5 prevede per il committente il pagamento dei contributi sociali e dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche qualora non previsti dalla fattispecie contrattuale adottata. Sono quindi calcolati rispetto alla retribuzione nella misura, rispettivamente, del 13% e del 7%: le modalità del loro versamento sono demandate a successivo decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

L'articolo 6 regola quelle attività per le quali sono organizzati dal committente dei turni di lavoro e stabilisce che i turni siano oggetto di pattuizione fra committente e lavoratore, quale che sia lo strumento impiegato per tale mediazione. I turni devono essere definiti almeno settimanalmente e la loro rinuncia deve essere sempre possibile per il lavoratore, senza che tale decisione sia foriera di penalizzazioni o di provvedimenti disciplinari. La norma è volta a specificare il significato dell'ingresso in turno che coincide con il log in sulla piattaforma, log in che però è reso esplicito da un doppio gate di accesso. Deve essere sempre consentita la disconnessione per favorire i tempi di riposo.

L'articolo 7 è inserito ai fini della tutela della privacy nel caso di utilizzo di dispositivi personali ponendo un limite all'accesso dell'applicazione alla memoria interna e ai dati conservati sulla SIM card, laddove presente. Il lavoratore ha diritto di reclamare tutti i propri dati e chiederne la distruzione. Al comma 4 è prevista una nuova componente della retribuzione, da commisurarsi sulla base della contrattazione fra le parti, in relazione ai byte di dati che gli stessi lavoratori contribuiscono a produrre con la loro interazione fisica, dati che in seguito costituiscono l'elemento precipuo della valorizzazione della società sui mercati finanziari che in taluni casi assume proporzioni nell'ordine dei miliardi di dollari. Senza tale riconoscimento, una parte del plusvalore generato dal lavoro è sottratto al lavoratore e finisce in capo alla società.

L'articolo 8 punta a disinnescare i meccanismi di valutazione delle prestazioni eventualmente organizzati dai committenti mediante l'uso dei dati generati dall'applicazione in modo tale che eventuali inabilità temporanee dei lavoratori non determinino penalità nell'attribuzione delle commesse e dei turni. La norma è pensata per riequilibrare un divario di potere fra committente e prestatore d'opera, laddove il primo possiede tutti i dati generati dall'applicazione e può agevolmente porre sotto controllo e misurare la prestazione del lavoratore. I criteri della valutazione devono essere resi pubblici. I lavoratori possono in qualsiasi momento reclamare le valutazioni che li riguardano, chiederne l'azzeramento o la portabilità ad altra applicazione.

Tanto spesso il lavoro digitale prevede l'uso di mezzi di proprietà del lavoratore, mezzi come lo smartphone, la bicicletta, l'automobile. L'articolo 9 introduce la previsione che i contratti - collettivi o individuali - riconoscano al lavoratore un rimborso per le spese di utilizzo e per gli interventi di manutenzione sui beni e sugli strumenti di sua proprietà utilizzati per lo svolgimento delle prestazioni lavorative. I rimborsi sono determinati dalla contrattazione fra le parti, pur prevedendo dei corrispettivi minimi da rispettare, stabiliti con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, sentito il parere del Ministro dell'Economia e Finanze e del Ministro dello Sviluppo Economico. La norma si completa di una salvaguardia nel caso in cui il Ministro non adempia al requisito, che prevede il riconoscimento da parte del committente di un rimborso per uso del proprio mezzo di trasporto, con distinzione fra mezzi a motore e non.

L'articolo 10 stabilisce che gli obblighi di cui all'articolo 36, commi 2 e 4, e all'articolo 37 del Decreto Legislativo 9 Giugno 2008, n. 81, siano applicabili anche al Lavoro Digitale e che quindi al committente spetti l'obbligo di informare il lavoratore circa i rischi per la propria salute e la propria sicurezza insiti nello svolgimento della prestazione. Il committente può erogare la formazione anche a distanza, tuttavia deve valutarne l'efficacia (comma 2); deve assegnare adeguati dispositivi di protezione individuale previa effettuazione della valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 29 comma 5 del Decreto Legislativo 9 Giugno 2008, n. 81.

Il Capo III contiene nuove disposizioni circa il salario orario minimo. Lo scopo del salario minimo (articolo 11) è quello di garantire un livello di reddito per i lavoratori tale da garantire per gli stessi un tenore di vita dignitoso, mantenendo una "concorrenza leale" tra essi (nella loro partecipazione al lavoro) ed i datori di lavoro (per evitare il c.d. dumping sociale). Ciò è necessario anche al fine di promuovere la coesione sociale di un Paese e favorire la redistribuzione del reddito.

Il salario orario minimo non sostituisce i minimi retributivi previsti dai contratti collettivi ma si inserisce in modo subordinato ad essi. Il contratto collettivo prevale sempre quando prevede retribuzioni orarie uguali o superiori al salario minimo. L'articolo 12 regola la prevalenza o la soggezione del salario minimo nei confronti del contratto collettivo e stabilisce che quei contratti con retribuzioni orarie inferiori al salario minimo siano oggetto di nuova contrattazione entro novanta giorni dall'approvazione della legge.

Per evitare il rischio di limitare la possibilità di differenziazione dei livelli salariali del lavoro regolare e favorire quindi il diffondersi del lavoro irregolare, il salario orario minimo è definito sulla base delle rilevazioni statistiche dell'ISTAT sulle retribuzioni orarie medie, differenziate a livello regionale. Il metodo di determinazione è delineato nell'articolo 13 solo per la parte meramente statistica ed il livello ottimale per evitare i rischi qui sopra citati, è individuato nel 50 per cento della retribuzione media rilevata a livello nazionale. È rimandata ad un successivo decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali la definizione di ulteriori fattori di ponderazione del salario minimo in relazione alla retribuzione media regionale, alla produttività e al tasso di occupazione regionale. Al comma 3 è prevista una norma di salvaguardia che permette il funzionamento di almeno uno dei fattori di correzione, stabilito nella misura dello 0,75 dello scostamento del salario orario minimo dalla retribuzione media regionale come individuata dall'ISTAT nelle sue rilevazioni periodiche.

L'aggiornamento del salario minimo orario è effettuato ogni quattro anni in conseguenza della rilevazioni sulle retribuzioni orarie medio dell'ISTAT (articolo 14). Ogni accordo elusivo è privo di efficacia (articolo 15) e l'articolo 16 definisce le sanzioni amministrative conseguenti. È fatta salva la possibilità, di cui all'articolo 42, comma 5, lett. b) del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, di «inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura

percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio» prevista per i contratti di apprendistato. La ragione di tale eccezione, contenuta all'articolo 17, è quella di mantenere l'integrità della tipologia contrattuale che finora ha avuto effetti positivi sulla produttività del lavoro e ha favorito l'attività innovativa delle imprese manifatturiere italiane (cfr. Cappellari et al., 2012 e 2014) essendo finalizzata alla formazione di capitale umano. L'ulteriore salvaguardia di novanta giorni (articolo 18) è prevista affinché le organizzazioni datoriali e dei lavoratori possano avviare le opportune trattative ai fini dell'adeguamento del contratto collettivo al salario minimo orario, ove ne ricorra la fattispecie. Il Capo III si conclude con una delega al Governo al fine di contrastare il lavoro nero e di ridurre il cuneo fiscale a lavoratori e imprese, a partire dai redditi più bassi.

Il Capo IV prevede l'introduzione di specifiche disposizioni in materia di Equo Compenso ed è da intendersi a compendio del capo precedente, a copertura di tutte le attività lavorativa svolte in forma autonoma, specie quelle ove si determini una disparità di potere nei rapporti con la committenza.

La crisi da un lato, l'eliminazione della inderogabilità dei minimi tariffari per i professionisti iscritti ad ordini o ad albi, l'abrogazione delle norme poste a tutela dei collaboratori coordinati e continuativi, ha favorito la compressione verso il basso dei compensi, soprattutto per i soggetti più deboli (giovani, donne, piccole realtà professionali) e la crescita della percentuale dei cosiddetti "working poor": collaboratori, lavoratori a partita iva, professionisti che pur svolgendo una attività sono al di sotto della soglia di povertà.

Il compenso professionale, al pari della retribuzione minima oraria, deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto, sufficiente a garantire ai lavoratori un'esistenza libera, e rispettoso della dignità professionale.

Riteniamo che l'intervento legislativo effettuato tramite la Legge 22 maggio 2017, n. 81, denominato "jobs act autonomi", sia debole sotto questo punto di vista, non intervenendo - se non in modo molto generico - sulla tutela del lavoro autonomo e sulla questione equo compenso.

L'ambito di applicazione di questa proposta (articolo 20) sono i rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro quinto del codice civile, ivi inclusi i rapporti di lavoro autonomo che hanno una disciplina particolare ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile, nonché la collaborazione coordinate e continuative di cui all'art. 409 c.p.c.

Per i primi, si considera equo il compenso non inferiore ai minimi stabiliti con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sentite le associazioni sindacali rappresentative dei lavoratori, i consigli Nazionali degli Ordini, o collegi/albi professionali. Il comma 3 stabilisce che nel caso di collaborazioni coordinate e continuative prive di specifica disciplina da parte di CCNL e per le attività autonome svolte in dipendenza economica, ossia con più del 75% del corrispettivo annuo derivante da attività svolta nei confronti del medesimo committente, si considera equo il compenso non inferiore ai minimi retributivi previsti dal CCNL del settore di riferimento per figure professionali analoghe.

I successivi articoli 21, 22 e 23 disciplinano in modo, a nostro avviso, più chiaro ed efficace le tutele del lavoratore autonomo in caso di clausole e condotte abusive anche in riferimento all'equo compenso: l'articolo 21 determina la nullità delle clausole o patti che fissano un compenso non equo: il giudice nel dichiarare la nullità determina il compenso secondo quanto stabilito dalla presente legge; l'articolo 22 introduce tutele più efficaci rispetto a quanto fatto dal "jobs act autonomi", quali l'obbligo della forma scritta del contratto di lavoro, individuando quali contenuti obbligatori l'oggetto della prestazione, il compenso, le modalità e i tempi di pagamento, le eventuali cause di recesso anticipato, il congruo preavviso, le clausole volontarie di conciliazione e di arbitrato. Attribuisce la competenza dei contenziosi in materia di equo compenso e clausole abusive e abuso di dipendenza economica, al Tribunale del Lavoro; fissa la misura minima del risarcimento del danno e una sanzione amministrativa che vada a finanziare un apposito fondo destinato alle politiche

attive a favore dei lavoratori autonomi. Infine, estende la responsabilità solidale negli appalti anche a favore dei crediti per il lavoro personale dei lavoratori autonomi, e la normativa civile e commerciale sui privilegi e le preferenze, come pure sulle procedure fallimentari, applicabile ai crediti di lavoro dipendente.

L'articolo 23 apporta una modifica all'articolo 3 della Legge n. 81/2017 aggiungendo alle clausole e condotte abusive quelle che attribuiscono al committente la possibilità di richiedere prestazione lavorativa aggiuntive a titolo gratuito o al lavoratore l'obbligo di rinunciare ai rimborsi spese.

Il Capo V, infine, introduce una misura in materia previdenziale, all'articolo 25, ove si prevede che i contributi versati alla Gestione Separata siano ascritti alla posizione previdenziale prevalente del lavoratore, onde agevolare la loro fruizione senza costose procedure di ricongiungimento.

Proposta di Legge

–

Capo I Modifiche di norme esistenti

Art. 1 (Modifiche al Decreto Legislativo 15 Giugno 2015, n. 81)

1. All'art. 2, comma 1, del Decreto Legislativo 15 Giugno 2015, n. 81, dopo le parole «luogo di lavoro», è aggiunta la seguente frase: «anche se il luogo in cui si esplica la prestazione è al di fuori della sede dell'impresa».

2. Dopo il comma 1, è aggiunto il seguente:

«1-bis. Nell'ambito del comma precedente, sono comprese quelle prestazioni per le quali è previsto l'uso di mezzi propri, quali telefono, computer o qualsiasi altro dispositivo in grado di generare un trasferimento di dati o di voce necessario ad impartire le direttive per la esecuzione della prestazione.»

3. Dopo il comma 4, è aggiunto il seguente:

«4-bis. Qualora sia riconosciuta la fattispecie di rapporto di lavoro subordinato ai sensi del presente articolo, la presunzione assoluta di subordinazione decorre fin dalla stipulazione del contratto, con la riqualificazione del collaboratore quale dipendente e l'applicazione della retribuzione minima prevista dal contratto collettivo nazionale di categoria, applicato nel settore di riferimento, rispetto al profilo di competenza e di esperienza analogo a quello del collaboratore.»

4. Entro sessanta giorni dall'approvazione della presente legge, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali provvede ad individuare, mediante apposito decreto, i casi di utilizzo del lavoro intermittente di cui all'art. 13 del Decreto Legislativo 15 Giugno 2015, n. 81.

5. Scaduto il termine dei sessanta giorni e in caso di mancato adempimento, la tabella di cui al Regio Decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, è modificata dall'Allegato alla presente legge, denominato "Tabella indicante le occupazioni che possono richiedere un lavoro intermittente ai sensi dell'art. 13, D. Lgs. 81/2015".

Capo II Disciplina del Lavoro Digitale

Art. 2 (Oggetto e Definizioni)

1. Le norme del presente capo stabiliscono i requisiti minimi che i contratti collettivi, o

in mancanza i contratti individuali del cosiddetto Lavoro Digitale, devono contenere, quale che sia la fattispecie adottata.

2. Ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al presente capo si intende per:
 - a) «lavoro digitale»: si tratta dell'attività svolta indipendente dalla localizzazione geografica dell'impresa, caratterizzata da flessibilità sia nell'organizzazione, sia nella modalità di svolgimento, le cui modalità operative sono rese esplicite al lavoratore in modo esclusivo mediante l'uso di applicazioni software o di siti basati sulla rete internet;
 - b) «prestazione»: si tratta della prestazione di lavoro erogata in seguito al recepimento di direttive sulle modalità di esecuzione della stessa per il tramite di applicazioni;
 - c) «applicazione»: si intende ogni strumento software destinato dal committente agli scopi di cui al comma precedente; sono comprese nella definizione quelle applicazioni che mettono in contatto una domanda di una prestazione e la relativa offerta di esecuzione;
 - d) «dispositivo»: si intende qualsiasi supporto in grado di dare esecuzione all'applicazione di cui al comma precedente;
 - e) «committente»: si tratta della società sussidiaria che ha in concessione l'uso dell'applicazione e, per il tramite di questa, organizza le attività lavorative che scaturiscono dalle richieste dal committente primario;
 - f) «committente primario»: si tratta del soggetto che richiede l'esecuzione di una prestazione, mediante un ordine al committente effettuato con l'uso dell'applicazione;
 - g) «lavoratore»: è il soggetto che esegue materialmente la prestazione e che riceve le direttive per il tramite dell'applicazione.
 - h) «organizzazioni collettive»: si intendono le organizzazioni sindacali di settore comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nonché le organizzazioni di base autonomamente sorte fra i lavoratori di uno stesso settore.

«log in» e «log out»: indicano rispettivamente la procedura di accesso ad un sistema informatico o ad un'applicazione informatica e la procedura di uscita.

Art. 3 (Codice di condotta)

1. Ogni società detentrici di una applicazione o di un sito internet dedicato a raccogliere richieste di prestazioni lavorative e ad organizzarne l'erogazione, adotta un codice di condotta, pattuito con i lavoratori e le loro organizzazioni collettive, contenente regole chiare per l'assolvimento delle prestazioni, i comportamenti corretti e vietati, le modalità per i pagamenti e le norme per la risoluzione delle controversie.

Art. 4 (Compenso per la prestazione svolta)

1. In mancanza di un contratto collettivo di riferimento, i contratti individuali riconoscono una retribuzione minima oraria fissa più una componente variabile, incentivante, parametrata in base alle prestazioni effettuate.
2. La retribuzione oraria non può essere inferiore al salario orario minimo come individuato ai sensi e per gli effetti del Capo III di questa legge.
3. La componente variabile della retribuzione non può superare il 30 per cento della componente fissa e in ogni caso non può determinare una retribuzione oraria inferiore a quanto stabilito al comma precedente.
4. Le parti devono prevedere indennità specifiche come componenti della retribuzione per lo svolgimento della prestazione in particolari condizioni di sfavore, come l'orario notturno e l'esposizione a condizioni fisiche avverse.
5. In mancanza di una specifica previsione parte della fattispecie contrattuale scelta dalle parti, il committente è tenuto a rilasciare al lavoratore un prospetto mensile di

riepilogo della retribuzione ricevuta e di come è stata formata.

6. Il reddito del lavoratore così ottenuto è assimilato ai redditi di cui all'articolo 46, comma 1, del Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, Testo unico delle imposte sui redditi.

Art. 5

(Contribuzione e assicurazione contro gli infortuni)

1. In mancanza di un contratto collettivo di riferimento o di altra specifica previsione propria della fattispecie contrattuale scelta dalla parti, i contratti individuali riconoscono al lavoratore il diritto all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, e all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali disciplinata dal testo unico di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965 n. 1124.
2. Qualora la fattispecie contrattuale adottata dalle parti non lo preveda, in ogni caso sulla retribuzione determinata ai sensi della presente legge sono dovuti, interamente a carico del committente, i contributi previdenziali pari ad un'aliquota del 13% da accreditare alla gestione previdenziale prevalente del lavoratore o in mancanza alla gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e un premio Inail pari ad un'aliquota del 7%.
3. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali individua con decreto i criteri e le modalità per il versamento dei contributi e premi di cui al comma precedente entro sessanta giorni dall'approvazione della presente legge.

Art. 6

(Turni di Lavoro)

1. Nel caso di mansioni svolte su turni di lavoro, questi ultimi sono oggetto di pattuizione fra lavoratore ed azienda, quale che sia il mezzo impiegato per la loro pianificazione. Tale pattuizione si concreta nella scelta dello slot di turnazione da parte del lavoratore e nella contestuale o successiva conferma di attribuzione mediante l'applicazione.
2. I turni sono definiti con periodicità almeno settimanale, raccogliendo le disponibilità dei lavoratori, tenendo conto degli adeguati tempi di riposo.
3. La rinuncia ad un turno di lavoro non costituisce motivazione valida per l'attribuzione di penalità o di provvedimenti disciplinari.
4. L'inizio del turno di lavoro coincide con il log in sulla applicazione.
5. Le applicazioni di cui al comma precedente devono essere strutturate in modo tale da prevedere un doppio varco di accesso, nel secondo dei quali deve essere reso esplicito e chiaro al lavoratore l'ingresso in servizio e l'uscita dal servizio.
6. Al fine di tutelare la salute del lavoratore e assicurare adeguati tempi di riposo, le applicazioni devono sempre definire misure tecniche ed organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro al di fuori delle fasce di reperibilità.

Art. 7

(Tutela della Privacy e uso dei dati)

1. Le applicazioni installate sui dispositivi personali del lavoratore non possono avere accesso ai dati conservati sul dispositivo (memoria interna ed esterna, scheda SIM).
2. L'accesso alla memoria interna ed esterna è consentito dietro espresso permesso del lavoratore solo se è necessario per lo specifico e stretto funzionamento dell'applicazione.
3. Il lavoratore ha il diritto di reclamare tutti i dati generati dalla propria attività e chiedere che siano distrutti.
4. Il lavoratore ha il diritto al riconoscimento di una indennità per l'uso dei dati, eventualmente prodotti dall'attività svolta tramite l'applicazione, da commisurarsi alla quantità di byte generata. L'indennità è oggetto della contrattazione fra la

committenza e i lavoratori e le loro organizzazioni collettive.

Art. 8

(Valutazione della prestazione lavorativa)

1. Eventuali valutazioni qualitative e quantitative effettuate dal committente sulle prestazioni erogate dai lavoratori non possono in alcun modo influenzare l'allocazione degli ordini e dei turni di lavoro, laddove sono organizzati.
2. Le medesime valutazioni non tengono conto dei periodi di inabilità temporanea al lavoro per infortunio e malattia.
3. I criteri della valutazione devono essere resi pubblici a chi impiega l'applicazione, sia ai lavoratori e alle loro organizzazioni collettive, sia ai committenti primari.
4. Ogni singola modifica dei criteri della valutazione della prestazione rispetto a quanto contenuto nel contratto di lavoro, è oggetto di nuova pattuizione fra il committente e i lavoratori e le loro organizzazioni collettive.
5. L'applicazione consente al lavoratore la facoltà di gestire la portabilità della propria valutazione, in modo tale che possa esser fatta valere su piattaforme analoghe contenendo la storia lavorativa del lavoratore medesimo.
6. Il lavoratore ha il diritto di chiedere e ottenere l'azzeramento della valutazione, su sua richiesta motivata, al passaggio ad altra piattaforma.

Art. 9

(Uso di mezzi di proprietà del lavoratore)

1. I contratti collettivi o, in mancanza, quello individuale, riconoscono al lavoratore un rimborso per le spese di utilizzo e per gli interventi di manutenzione sui beni e sugli strumenti di sua proprietà utilizzati per lo svolgimento delle prestazioni lavorative.
2. Il rimborso è commisurato al numero delle prestazioni effettuate o ad altro parametro quantitativo ed è oggetto della contrattazione fra le parti.
3. Entro novanta giorni dall'approvazione della presente legge, il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, sentito il parere del Ministro dell'Economia e Finanze e del Ministro dello Sviluppo Economico, emana uno o più decreti contenenti i minimi tabellari dei rimborsi di cui al presente articolo.
4. Nelle more di cui al comma 3, i rimborsi a carattere quantitativo correlati all'uso di un mezzo di trasporto sono commisurati:
 - a. al valore dei costi chilometrici di esercizio di autovetture e motocicli pubblicati annualmente nelle tabelle nazionali elaborate dall'ACI ai sensi dell'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 2 settembre 1997, n. 314;
 - b. al costo di 0,35 euro per chilometro percorso nel caso di uso di mezzo non a motore; tale parametro è indicizzato al costo della vita come dalle rilevazioni annuali Istat.
5. Scaduto il termine di cui al comma 3 e in assenza di adempimento, i criteri di calcolo dei rimborsi di cui al comma 4, sono assunti definitivamente.

Art. 10

(Rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori)

1. Ai lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del presente capo trovano applicazione gli obblighi di informazione e formazione di cui all'articolo 36, commi 2 e 4, e all'articolo 37 del Decreto Legislativo 9 Giugno 2008, n. 81. Ad essi devono inoltre essere forniti i necessari dispositivi di protezione individuali in relazione alle effettive prestazioni richieste. Nell'ipotesi in cui il committente fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al titolo III del suddetto Decreto Legislativo 9 Giugno 2008, n. 81.
2. La formazione di cui al comma 1 dell'articolo 37 del Decreto Legislativo 9 Giugno 2008, n. 81, può essere effettuata anche a distanza, mediante strumenti propri delle tecnologie informatiche, a patto che la consapevolezza del lavoratore circa i rischi a cui è sottoposto sia adeguatamente valutata dal committente nella fase di erogazione della formazione medesima. Il committente è tenuto a ripetere tale valutazione ogni

sei mesi dalla prima effettuazione.

3. Ai fini della corretta individuazione e assegnazione dei dispositivi di protezione individuale, il committente effettua la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 29 comma 5 del Decreto Legislativo 9 Giugno 2008, n. 81, ovvero secondo le procedure standardizzate di cui al Decreto Interministeriale 30 novembre 2012.

Capo III

Introduzione del Salario Minimo Orario

Art. 11

(Introduzione del Salario Minimo)

1. Al fine di dare attuazione al diritto fondamentale sancito dall'articolo 34 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e ai principi di cui agli articoli 2, 3, 4, 35 e 36 della Costituzione, è istituito il salario orario minimo.
2. Il salario minimo orario ha lo scopo di garantire la dignità della persona e di favorire la realizzazione professionale e sociale del lavoratore, attraverso l'inclusione sociale dei lavoratori precariamente occupati, quale misura di contrasto della disuguaglianza e dell'esclusione sociale nonché quale strumento di rafforzamento delle politiche finalizzate al sostegno economico e all'inserimento sociale dei soggetti maggiormente esposti al rischio di marginalità nella società e nel mercato del lavoro.

Art. 12

(Definizione del Salario Minimo)

1. Il salario minimo orario è la retribuzione minima, per ora, espressa in euro, dovuta ad ogni lavoratore, a prescindere dalla tipologia contrattuale e dal tipo di lavoro svolto.
2. Il salario minimo orario è sempre valido e vincolante laddove sia assente un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro o tale contratto preveda un compenso orario minimo inferiore.
3. I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro che prevedono un salario minimo orario maggiore prevalgono e sostituiscono automaticamente ed in modo vincolante il salario minimo orario.
4. I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro che prevedono posizioni retributive minori del salario minimo determinato ai sensi della presente legge, sono oggetto di nuova contrattazione collettiva entro novanta giorni dall'approvazione della presente legge.

Art. 13

(Determinazione)

1. Il salario minimo orario è stabilito in una cifra non inferiore al 50% del livello retributivo medio come indicato nelle rilevazioni annuali ISTAT sui redditi.
2. La determinazione di carattere statistico di cui al comma precedente è corretta per i seguenti fattori:
 - a. fattore di proporzionalità a base regionale, stabilito in relazione alle medesime rilevazioni annuali ISTAT sui redditi;
 - b. fattore di proporzionalità all'andamento dell'indicatore nazionale della produttività del lavoro individuato dall'ISTAT;
 - c. fattore di proporzionalità in relazione al tasso di occupazione regionale come individuato dall'ISTAT.
3. Entro trenta giorni dall'approvazione della presente legge, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali emana uno o più decreti attuativi contenenti le specificazioni dei criteri di correzione di cui al comma 2.
4. Trascorso il termine di cui al comma precedente, il salario minimo orario si determina ai sensi del comma 1 e tenendo in considerazione il solo fattore di correzione di cui al precedente comma 2, lett. a. applicato nella misura di 0,75 allo scostamento dal salario minimo orario nazionale.

Art. 14

(Aggiornamento periodico del salario minimo orario)

1. L'importo del salario minimo orario viene aggiornato, con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, con cadenza quadriennale, sentite le parti sociali, tenuto conto della rilevazioni ISTAT sui redditi.

Art. 15

(Inefficacia di accordi elusivi)

1. Qualsiasi accordo teso ad eludere il salario minimo orario o ad impedire al lavoratore di far valere questo suo diritto è considerato privo di efficacia.

Art. 16

(Pene sanzionatorie)

1. Chiunque ostacoli gli accertamenti previsti dalle autorità competenti per la verifica della corretta applicazione del salario orario minimo è punito con un'ammenda non inferiore ad euro 1.000 e non superiore ad euro 10.000.
2. L'imprenditore che sarà riconosciuto colpevole di scorretta o mancata applicazione del salario orario minimo previsto per legge è punito con un'ammenda non inferiore ad euro 100.000 e non superiore ad euro 300.000.
3. L'imprenditore che commetta l'esecuzione di opere o la prestazione di servizi ad altro imprenditore nella consapevolezza che quest'ultimo non corrisponderà il salario minimo ai lavoratori impiegati è punito con un'ammenda non inferiore ad euro 50.000 e non superiore ad euro 100.000.
4. Coloro, ai quali sia stata inflitta una sanzione amministrativa a seguito delle violazioni previste dai commi 2 e 3 del presente articolo, sono esclusi, per due anni e comunque fino a quando non sarà accertato il completo ripristino della legalità, dalla partecipazione a gare d'appalto pubbliche concernenti contratti di fornitura di prestazione di servizi ed esecuzione di opere edilizie. Questa disposizione può essere applicata anche prima che venga inflitta la sanzione amministrativa pecuniaria, qualora la violazione commessa sia grave e se le prove raccolte non lasciano dubbio ragionevole in ordine alla commissione del fatto.

Art. 17

(Eccezioni)

1. Sono fatti salvi i principi in materia di contratto di apprendistato elencati all'articolo 42, comma 5, lett. b) del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Art. 18

(Efficacia)

1. Entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il salario minimo orario è obbligatoriamente applicato a tutti i contratti in essere.

Art. 19

(Delega in materia di repressione del lavoro nero e riduzione cuneo fiscale)

1. Il Governo si impegna, attraverso la riorganizzazione efficace e la formazione delle proprie risorse professionali e tecniche, alla creazione di misure puntuali ed efficaci, per controlli puntuali ed inasprimento delle sanzioni, alla repressione del c.d. "lavoro nero".
2. Il Governo si impegna, inoltre, alla previsione e realizzazione di contestuali misure di decontribuzione che riducono il "cuneo" tra costo e reddito di lavoro per le fasce retributive più basse.

Capo IV
Disposizioni in materia di equo compenso per lavoratori cd. autonomi

Art. 20
(Oggetto e definizioni)

1. In attuazione dell'articolo 36, primo comma, della Costituzione, la presente legge è finalizzata a tutelare l'equità del compenso dei lavoratori autonomi e a garantire certezza del diritto nei loro rapporti con il committente, sia esso impresa, lavoratore autonomo o pubblica amministrazione.
2. Ai sensi della presente legge sono considerati lavoratori autonomi coloro che svolgono una attività autonoma di cui al titolo III del libro quinto del codice civile, nonché sotto forma di collaborazione coordinata e continuativa ai sensi dell'art. 409 codice di procedura civile.
3. Per i lavoratori autonomi titolari di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto, si considera equo il compenso non inferiore ai minimi stabiliti con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, sentite le associazioni sindacali rappresentative dei lavori autonomi di cui al comma 1, i Consigli Nazionali degli Ordini o Collegi/albi professionali, da emanare entro centoventi giorni dall'entrata in vigore della presente legge e da aggiornare automaticamente ogni due anni secondo gli indici Istat dei prezzi al consumo per le famiglie.
4. Nel caso di lavoratori autonomi economicamente dipendenti e per le collaborazioni coordinate e continuative non disciplinate da specifici contratti collettivi, si considera equo il compenso non inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di categoria, firmati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative, applicati nel settore di riferimento alle figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore.
5. Ai fini della presente legge per lavoratori autonomi economicamente dipendenti si intendono coloro che svolgono la loro attività economica o professionale in modo abituale, personale, diretto e prevalente per una persona giuridica, denominata committente, il cui corrispettivo, anche se fatturato a più soggetti riconducibili al medesimo centro d'imputazione di interessi, costituisce più del 75 per cento dei corrispettivi complessivamente percepiti dal collaboratore nell'arco dello stesso anno solare.
6. È nulla ogni clausola o patto che determina un eccessivo squilibrio contrattuale tra le parti in favore del committente della prestazione prevedendo un compenso non equo.
7. La nullità della clausola o del patto di cui al comma precedente opera a vantaggio del lavoratore autonomo che esercita la relativa azione, ferma restando la validità del contratto nelle altre sue parti.
8. Il giudice, accertata la non equità del compenso, dichiara la nullità della clausola e determina il compenso del lavoratore autonomo ai sensi dell'art. 1.
9. La gestione dei contenziosi in materia di equo compenso e di clausole abusive di cui all'art. 3 della legge 81/2017 (come modificato dal successivo art. 5), è attribuita al Tribunale del lavoro.

Art. 21
(Clausole di compenso non equo)

1. È nulla ogni clausola o patto che determina un eccessivo squilibrio contrattuale tra le parti in favore del committente della prestazione prevedendo un compenso non equo.
2. La nullità della clausola o del patto di cui al comma 1 opera a vantaggio del lavoratore autonomo che esercita la relativa azione, ferma restando la validità del contratto nelle altre sue parti.
3. Il giudice, accertata la non equità del compenso, dichiara la nullità della clausola e determina il compenso del lavoratore autonomo ai sensi dell'articolo 20 della presente legge.

Art. 22
(Tutela del lavoratore autonomo)

1. Il contratto che abbia ad oggetto una prestazione di lavoro autonomo ai sensi del titolo III del c.c. e dell'art. 409 c.p.c. deve avere forma scritta e contenere:
 - a. l'oggetto della prestazione;
 - b. il compenso;
 - c. le modalità e i tempi di pagamento;
 - d. eventuali cause di recesso anticipato, congruo preavviso, clausole volontarie di conciliazione e di arbitrato.
2. Ai rapporti contrattuali di cui al presente capo rientrano nel campo di applicazione dell'articolo 3 della Legge 22 maggio 2017, n. 81.
3. La gestione dei contenziosi in materia di equo compenso e di clausole abusive di cui all'articolo 3 della Legge 22 maggio 2017, n. 81, compreso l'abuso di dipendenza economica ai sensi dell'articolo 9 della Legge 18 giugno 1998, n. 192, è attribuita al Tribunale del Lavoro.
4. Nella ipotesi di cui all'articolo 21, comma 3, e di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 22 maggio 2017, n. 81, il giudice condanna il committente al pagamento di una indennità risarcitoria pari al trenta per cento dell'importo del contratto e di una somma da 258€ a 2.065€ da versare in apposito capitolo del bilancio dello Stato destinato a finanziare interventi di assistenza a favore dei lavoratori autonomi, rivolti alla riconversione dell'attività e al reinserimento nel mercato del lavoro anche per il tramite dei centri per l'impiego.
5. Qualora il lavoratore autonomo svolga la sua attività professionale per un appaltatore o subappaltatore, potrà agire contro l'imprenditore principale, sino all'importo del debito di cui quest'ultimo sia debitore nei confronti del primo al momento del reclamo.
6. In materia di garanzia della riscossione dei crediti per il lavoro personale del lavoratore autonomo di cui all'art. 1 comma 5, ci si atterrà alla normativa civile e commerciale sui privilegi e le preferenze, come pure sulle procedure fallimentari, applicabile ai crediti di lavoro dipendente.

Art. 23

(Clausole abusive)

1. Dopo il comma 2 dell'articolo 3 della legge 22 maggio 2017, n. 81, è aggiunto il seguente:

«2-bis. Si considerano abusive e quindi nulle le clausole che:

 - a. attribuiscono al committente la facoltà di pretendere prestazioni aggiuntive che il lavoratore autonomo deve prestare a titolo gratuito;
 - b. impongono al lavoratore la rinuncia al rimborso delle spese»-

Art. 24

(Clausola di invarianza finanziaria)

1. Dall'attuazione del presente capo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Capo IV

Ulteriori disposizioni in materia contributiva

Art. 25

(Misure in materia contributiva)

1. A decorrere dal 1 Gennaio 2019, i contributi versati alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e di cui all'art. 54-bis del Decreto-Legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con legge 21 giugno 2017, n. 96, sono ascritti alla posizione previdenziale prevalente del lavoratore.
2. Spetta all'Istituto nazionale della previdenza sociale decidere sulla iscrizione nell'assicurazione corrispondente alla posizione previdenziale prevalente. Avverso tale decisione, il soggetto interessato può proporre ricorso, entro 90 giorni dalla notifica del provvedimento, al consiglio di amministrazione dell'Istituto, il quale decide in via definitiva, sentiti i comitati amministratori delle rispettive gestioni pensionistiche.

Allegato

La tabella di cui al Regio Decreto 6 dicembre 1923, n. 2657 è così modificata:

- 1) il punto 4 è sostituito dal seguente: «4. Fattorini, ivi compresi quelli che svolgono prestazioni ottenendo le informazioni necessarie al loro espletamento per il tramite di applicazioni connesse alla rete internet; uscieri, inservienti»;
- 2) al punto 5, dopo la parola «piroskali,», è aggiunto il seguente periodo: «anche nel caso di impresa appaltatrice»;
- 3) il punto 6 è sostituito dal seguente: «6. Personale addetto all'attività di inventario, pesatori, magazzinieri, dispensieri ed aiuti»;
- 4) il punto 11 è sostituito dal seguente: «11. Sorveglianti che non partecipano materialmente al lavoro. Rientrano nella fattispecie gli operatori specializzati, assunti da un'impresa appaltatrice incaricata dei servizi di soccorso e recupero nel settore degli ambienti sospetti o confinati ai sensi del D.P.R. n. 177/2011»;
- 5) al punto 12, dopo la parola «privati», è inserito il seguente periodo: «esclusi gli addetti ai call center in bound e outbound»;
- 6) al punto 14, dopo la parola «Commessi di negozio», è aggiunto il seguente periodo: «e addetti alle vendite»;
- 7) al punto 38, dopo la parola «turismo,» è aggiunta la seguente frase: «con l'esclusione di interpreti/traduttori impiegati presso scuole o istituti di lingua,»;
- 8) al punto 19, dopo la parola «minerali,», è inserito il seguente periodo: «compreso il personale addetto ai servizi di salvataggio degli stabilimenti balneari,»;
- 9) al punto 46, dopo la parola «religiose», è aggiunto il seguente periodo: «, necrofori e portantini addetti ai servizi funebri »;
- 10) dopo il punto 46, sono aggiunti i seguenti:
 - a) «47. Ferma la sussistenza dei requisiti di liceità dell'appalto, è possibile il ricorso alla tipologia contrattuale del lavoro intermittente con riferimento agli operatori socio sanitari impiegati presso strutture o aziende ospedaliere in esecuzione di un contratto di appalto di servizi».
 - b) «48. Il ricorso al contratto di lavoro intermittente è legittimo per l'espletamento di prestazioni afferenti ai servizi di media audiovisivi, con particolare riferimento alle attività di live streaming, web casting o a quelle concernenti i servizi offerti via internet».
 - c) «49. È possibile far ricorso a prestazioni di carattere intermittente nel caso di attività rese da parte di artisti dipendenti da imprese teatrali, cinematografiche e televisive; operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi; cineoperatori, cameramen recording o teleoperatori da ripresa, fotografi e intervistatori occupati in imprese dello spettacolo in genere ed in campo documentario, anche (ma non esclusivamente) per fini didattici».