

Norme in materia di lavoro subordinato anche tramite piattaforme digitali, applicazioni e algoritmi

Art. 1 (Prestatore di lavoro subordinato)

1. È considerato prestatore di lavoro subordinato, ai sensi dell'art 2094 del codice civile, chiunque si obblighi, mediante retribuzione, a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale, alle dipendenze e secondo le direttive, almeno di massima e anche se fornite a mezzo di applicazioni informatiche, dell'imprenditore, pure nei casi nei quali non vi sia la predeterminazione di un orario di lavoro e il prestatore sia libero di accettare la singola prestazione richiesta, se vi sia la destinazione al datore di lavoro del risultato della prestazione e se l'organizzazione alla quale viene destinata la prestazione non sia la propria ma del datore di lavoro.
2. È subordinata anche la prestazione di attività chiesta e remunerata direttamente da un terzo e resa personalmente nei suoi confronti qualora il datore di lavoro, anche per il tramite di programmi informatici o applicazioni digitali e a scopo di lucro, realizzi un'intermediazione tra lavoratore e terzo, altresì stabilendo o influenzando in modo determinante le condizioni e la remunerazione dello scambio. La natura subordinata resta ferma anche nell'ipotesi in cui il lavoratore renda la prestazione impiegando beni e strumenti nella propria disponibilità.
3. L'organizzazione fa capo al datore di lavoro qualora la prestazione di lavoro avvenga tramite piattaforme digitali, applicazioni e algoritmi elaborati dal datore di lavoro o per suo conto, a prescindere dalla titolarità degli strumenti attraverso cui è espletata la prestazione. Si considerano piattaforme digitali i programmi delle imprese che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, mettono in relazione a distanza per via elettronica le persone, per la vendita di un bene, la prestazione di un servizio, lo scambio o la condivisione di un bene o di un servizio, determinando le caratteristiche della prestazione del servizio che sarà fornito o del bene che sarà venduto e fissandone il prezzo.
4. L'articolo 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, è abrogato.

Art. 2 (Trattamento economico minimo)

1. Nei casi di cui all'articolo 1 della presente legge, ai prestatori di lavoro deve essere applicato un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti dal contratto collettivo applicabile all'attività prestata, o, in mancanza, ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria più affine.
2. In presenza di una pluralità di contratti collettivi per la medesima categoria, i datori di lavoro che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione della presente legge applicano ai propri dipendenti la cui prestazione di lavoro avvenga tramite piattaforma, applicazioni e algoritmi elaborati dal datore di lavoro o per suo conto, trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria.

Art. 3 (*Divieto di retribuzione a cottimo*)

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

Art. 4 (*Algoritmi*)

1. Gli algoritmi per la assegnazione dei turni, la distribuzione delle occasioni di lavoro e dei luoghi di esecuzione delle prestazioni di lavoro, e per la valutazione delle prestazioni di lavoro eseguite, possono entrare in vigore solo dopo un periodo di esperimento fissato dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, o dai contratti collettivi aziendali stipulati dalla rappresentanza sindacale unitaria, e previa consultazione con le medesime organizzazioni, dopo che alle stesse sia comunicato per iscritto il risultato dell'esperimento almeno sette giorni prima dell'esame congiunto da svolgere.
2. I datori di lavoro sono tenuti a informare la rappresentanza sindacale unitaria, o difetto le rappresentanze sindacali aziendali, o in difetto gli organismi locali delle organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale, nonché i prestatori di lavoro, sulle modalità di formazione ed elaborazione dell'eventuale *rating* reputazionale, e sugli effetti che tale valutazione ha sul rapporto di lavoro, nel rispetto delle disposizioni legali e di contratto collettivo applicabili.

Art. 5 (*Norme in materia di orario di lavoro, indennità di disponibilità, ferie e sospensione del rapporto di lavoro per le prestazioni a mezzo piattaforme, applicazioni e algoritmi elaborati dal datore di lavoro o per suo conto*)

1. Ai fini della corresponsione della retribuzione, si considera orario di lavoro prestato quello intercorrente tra l'accettazione, da parte del prestatore, della prestazione sollecitata e il suo espletamento, registrato dalla piattaforma digitale.
2. Per i periodi nei quali il prestatore, in base a turni predeterminati o alla segnalazione della propria disponibilità attraverso la piattaforma digitale, pur non espletando la prestazione è a disposizione del datore di lavoro, spetta una indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, determinata dai contratti collettivi di cui all'art. 2, e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
3. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.
4. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.
5. In caso di malattia, maternità o di altro evento che renda impossibile l'erogazione della prestazione e la disponibilità a svolgerla, l'indennità dovuta è proporzionata alla retribuzione e all'indennità di disponibilità, secondo le disposizioni vigenti in tema di lavoro intermittente.
6. Il prestatore ha diritto alle ferie secondo le vigenti disposizioni legali e del contratto collettivo applicabile, in proporzione alle giornate nelle quali ha erogato le prestazioni di lavoro.
7. Il lavoratore può, per motivi personali, rifiutare la prestazione offerta, con conseguente rinuncia alla indennità di disponibilità per la quota oraria corrispondente.

Art. 6 (Diritto alla disconnessione)

1. Non è consentito l'invio di comunicazioni da parte del datore, a mezzo di piattaforme digitali, applicazioni o altrimenti, per un periodo di almeno undici ore consecutive ogni ventiquattro ore, decorrenti dall'ultimo turno di disponibilità completato.
2. I contratti collettivi possono prevedere limiti più ampi delle undici ore di cui al comma precedente.
3. Nel caso di violazione della previsione del primo comma del presente articolo al datore di lavoro, salvo il risarcimento del danno nei confronti del prestatore, è comunque applicata una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1250 per ciascun periodo e ciascun prestatore.

Art. 7 (Lavoratori addetti alla consegna di pasti a domicilio)

Alla consegna di pasti a domicilio si applicano le disposizioni precedenti e le norme legislative in tema di lavoro subordinato se le prestazioni sono espletate nell'ambito di apposita organizzazione apprestata dal committente, ai sensi dell'art. 1, comma 3, della presente legge, ancorché i mezzi di locomozione siano del prestatore e questi abbia facoltà di determinare l'ordine di precedenza delle consegne.