

Ddl di iniziativa governativa

Disposizioni in materia di lavoro digitale

Art. 1

(Definizioni)

1. Ai fini della presente legge si intende per:

a) «piattaforma di lavoro digitale»: i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal datore di lavoro o dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, condizionano le modalità di esecuzione della prestazione di lavoro.

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

2. La presente legge non si applica ai rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

Art. 2

(Presunzione di subordinazione)

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

a) determinazione effettiva del corrispettivo o fissazione di un suo tetto massimo;

b) obbligo di rispettare regole vincolanti anche per quanto riguarda l'aspetto esteriore o il comportamento nei confronti del destinatario del servizio o l'esecuzione del lavoro;

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

d) 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;

e) 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 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, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, al secondo periodo 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 i lavoratori intermediati da piattaforme digitali, 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 digitali i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal datore di lavoro o dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, condizionano le modalità di esecuzione della prestazione di lavoro.».

3. All'articolo 47-quater, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, il comma 2 è sostituito dal seguente:

«2. In difetto della stipula dei contratti di cui al comma 1, ai lavoratori di cui all'articolo 47-bis deve essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.».

Art. 4

(Obblighi informativi per l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati nel rapporto di lavoro)

1. Il datore di lavoro o il committente è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni, nonché incidenti sulla sorveglianza, sulla valutazione, sull'esecuzione delle prestazioni e sull'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. Fermo restando quanto disposto dal decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, ai fini dell'adempimento degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro o il committente è tenuto a fornire al lavoratore, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, le seguenti informazioni:

- a) gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi di cui al comma 1;
- b) gli scopi e le finalità dei sistemi di cui al comma 1;
- c) la logica ed il funzionamento dei sistemi di cui al comma 1;

- d) le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi di cui al comma 1, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;
- e) le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità;
- f) il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi di cui al comma 1 e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.

3. Il lavoratore, direttamente o per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali, ha diritto di accedere ai dati e di richiedere ulteriori informazioni concernenti gli obblighi di cui al comma 2. Il datore di lavoro o il committente è tenuto a trasmettere i dati richiesti e a rispondere per iscritto entro 30 giorni.

4. Il datore di lavoro o il committente è tenuto a integrare l'informativa con le istruzioni per il lavoratore in merito alla sicurezza dei dati e l'aggiornamento del registro dei trattamenti riguardanti le attività di cui al comma 1, incluse le attività di sorveglianza e monitoraggio. Al fine di verificare che gli strumenti utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa siano conformi alle disposizioni previste dal Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, il datore di lavoro o il committente effettua un'analisi dei rischi e una valutazione d'impatto degli stessi trattamenti, procedendo a consultazione preventiva del Garante ove sussistano i presupposti di cui all'articolo 36 del Regolamento medesimo.

5. I lavoratori devono essere informati per iscritto di ogni modifica incidente sulle informazioni fornite ai sensi del comma 2 che comportino variazioni delle condizioni di svolgimento del lavoro, con un preavviso di almeno 24 ore.

6. Le informazioni e i dati di cui ai commi da 1 a 5 del presente articolo devono essere comunicati dal datore di lavoro o dal committente ai lavoratori in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico. La comunicazione delle medesime informazioni e dati deve essere effettuata anche alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria e, in assenza delle predette rappresentanze, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale entro i termini di cui ai commi 3 e 5 del presente articolo. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'Ispettorato nazionale del lavoro possono richiedere l'accesso ai medesimi dati e la comunicazione delle predette informazioni.

7. Il trattamento dei dati personali del lavoratore mediante i sistemi di cui al comma 1 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 psicologici 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 (UE) 2016/679 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.

8. 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 o il rapporto di lavoro, ivi compresa la sua risoluzione.

9. 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 15 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.

10. Con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da emanare 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.

11. In caso di violazione degli obblighi di cui ai commi 2, 3 secondo periodo, 5 e 9 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 Regolamento (UE) 2016/679 e 166 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196 e successive modificazioni. 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.

12. In caso di violazione degli obblighi di cui al comma 6, secondo periodo, si applica, per ciascun mese in cui si verifica la violazione, la sanzione amministrativa pecuniaria da 400 a 1.500 euro.

Art. 5

(Informazione, consultazione e monitoraggio umano dei sistemi automatizzati)

1. I datori di lavoro, in caso di introduzione o modifica di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati nel rapporto di lavoro, devono preventivamente informare e consultare, nonché 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 4, comma 1, 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, sulla:

- a) valutazione dei rischi conseguenti alle decisioni prese dai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati per la sicurezza e la salute dei lavoratori;
- b) valutazione dei rischi di discriminazione conseguenti alle decisioni prese dai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati;
- c) 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) 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 amministrazioni pubbliche interessate provvedono alle attività previste dalla presente legge con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.
2. Le disposizioni di cui agli articoli 4 e 5 si applicano decorsi 30 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge

