



Carta dei Diritti Fondamentali dei Riders e dei Lavoratori della Gig Economy

Comune di Napoli con **CGIL - CISL - UIL**

Premessa

- La "Gig Economy" e in generale l'economia collaborativa rappresentano un settore dell'economia digitale in rapida espansione e con rilevanti prospettive di crescita, in special modo nei contesti metropolitani.
- In particolare, le piattaforme di collaborazione possono rappresentare un modello di impresa che coniuga opportunità di crescita e occupazione, garantendo ai consumatori nuovi servizi a prezzi maggiormente sostenibili.

Le opportunità offerte da questa forma di economia possono tuttavia scontrarsi con forme di precarietà e di elusione delle tutele lavoristiche attraverso uno spostamento del rischio dall'impresa in capo al lavoratore e da cui possono conseguire notevoli problemi in tema di tutela della dignità della persona e sicurezza del lavoro.

Pertanto, il rapido sviluppo del settore, con particolare riferimento al *delivery food*, ha dato vita ad un aumento di nuove forme di lavoro, ma, di converso, ha generato diversi problemi di qualificazione del lavoro svolto dai "riders". Il più complesso è proprio l'inquadramento del lavoro svolto dai *riders* tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, oltre che ad aspetti problematici sul piano della rappresentanza collettiva degli interessi dei lavoratori.

- L'Unione europea e l'Organizzazione Internazionale del Lavoro hanno mostrato interesse e preoccupazione per le condizioni dei lavoratori della Gig Economy, proprio a partire dal tema della qualificazione dei relativi rapporti, con l'intenzione di voler estendere in chiave universale i principi e i diritti fondamentali del lavoro, indipendentemente dal tipo di contratto lavorativo e per un maggior riconoscimento del ruolo delle parti sociali;

- Il Comune di Napoli sostiene l'innovazione in ogni campo e promuove lo sviluppo responsabile dell'economia quale fattore di crescita e di nuova occupazione;

- Il Comune di Napoli, nel rispetto dei principi della Costituzione, dello Statuto dei lavoratori e degli indirizzi dell'Unione Europea promuove:

- la tutela della salute e della sicurezza del lavoro quali principi fondamentali per garantire alla persona un lavoro sicuro e dignitoso;

- la tutela del lavoro attraverso la rimozione degli ostacoli di ordine economico, culturale e sociale che impediscono il pieno sviluppo della persona umana;

- il diritto di ogni persona ad avere un trattamento giusto ed equo in merito alle condizioni e alla sicurezza del lavoro, all'accesso alla protezione sociale e alla formazione, indipendentemente dalla tipologia e dalla durata del rapporto di lavoro;

- la diffusione di una nuova cultura del lavoro nella Gig economy.

Pertanto l'Amministrazione comunale, in linea con il Pilastro Europeo dei diritti sociali (*chap. Il Fair working condition, key principle 5 Secure and adaptable employment*), si impegna a promuovere la presente *Carta dei Diritti fondamentali dei "riders" e dei lavoratori della Gig economy*, di concerto con i lavoratori, le Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL, UIL e le piattaforme digitali.

- L'obiettivo è quello di promuovere, a prescindere dalla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro, un miglioramento nell'accesso dei lavoratori e collaboratori ad accedere alle informazioni concernenti le condizioni di lavoro; promuovere e facilitare il dialogo tra le imprese, le organizzazioni sindacali e i lavoratori; incrementare la trasparenza del mercato del lavoro digitale.

Capo I - Disposizioni generali

Art. 1. Scopo e ambito di applicazione

1. Lo scopo della presente *Carta*, condivisa dal Comune di Napoli e CGIL-CISL-UIL, è quello di migliorare le condizioni lavorative dei *Riders* e di coloro che svolgono attività lavorativa definibile come "collaborazione gestita attraverso le piattaforme digitali" promuovendo un'occupazione più sicura e dignitosa.

2. Indipendentemente dalla qualificazione del rapporto di lavoro utilizzato, vengono stabiliti standard minimi di tutela che andranno applicati a tutti i lavoratori e collaboratori, operanti all'interno del territorio della Città di Napoli ferma restando la piena applicazione dei CCNL sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative, ove più favorevoli.

Art. 2. Soggetti

1. Si considerano ***Piattaforme digitali*** le imprese che, qualunque sia il luogo di stabilimento, mettono in relazione a distanza per via elettronica, le persone per la vendita di un bene, la prestazione di un servizio o lo scambio o la condivisione di un bene o un servizio.

2. Si definiscono ***Riders*** coloro che, individuati attraverso meccanismi stabiliti dalle piattaforme digitali, prestano la loro attività lavorativa di consegna a domicilio "a chiamata".

Capo II - Rapporto di Lavoro

Art. 3. Obbligo di informazione

1. Le piattaforme digitali sono tenute a fornire a tutti i propri lavoratori e collaboratori un'informativa preventiva e completa.

Il contratto di lavoro dovrà contenere:

- a) tutti i dati identificativi delle parti coinvolte nel rapporto di lavoro;
- b) la definizione della natura dell'impiego ovvero le caratteristiche o una descrizione sommaria del lavoro;
- c) individuazione di una sede territoriale di riferimento;

d) individuazione *del* luogo di lavoro o, in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il principio che il lavoratore è impiegato in luoghi diversi o che è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;

e) la data di inizio del rapporto di lavoro o se si tratta di un rapporto di lavoro a tempo determinato, la data di cessazione;

f) la durata e le condizioni del periodo di prova, ove previsto;

g) Il CCNL applicabile (autotrasporto merci e logistica), la retribuzione o il compenso pattuito, nonché la periodicità e le modalità di pagamento della retribuzione o del compenso cui ha diritto il lavoratore;

h) indicazione dell'ammontare minimo delle ore retribuite garantite, proporzionato al tempo di disponibilità fornito dal lavoratore nella misura e nei modi concordati tra le parti firmatarie e che in ogni caso non potranno essere offerti blocchi orari inferiori ai part-time degli eventuali CCNL di riferimento;

i) eventuali diritti alla formazione riconosciuti al lavoratore;

J) la procedura, compresa la durata del periodo di preavviso, che deve essere seguita dal datore di lavoro (e/o dalla piattaforma digitale) e dal lavoratore in caso di cessazione del rapporto di lavoro;

K) definizione del reciproco diritto di recesso secondo quanto disposto dall'art. 6 della presente Carta;

l) gli strumenti di lavoro eventualmente assegnati e l'informativa sugli stessi nel pieno rispetto della normativa sulla privacy;

m) la copertura assicurativa di cui all'art.7, in caso di infortuni e danni ai lavoratori digitali, o ai terzi, durante lo svolgimento della prestazione con la previsione dei massimali sugli infortuni e la descrizione delle modalità di erogazione degli indennizzi.

Art. 4. Diritto a un compenso equo e dignitoso

1. A tutti i lavoratori e collaboratori la piattaforma deve garantire un compenso orario fisso, equo e dignitoso, in ogni caso non inferiore ai minimi tabellari sanciti dai contratti collettivi di settore sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative per prestazioni equivalenti o equiparabili.

2. A tutti i lavoratori deve essere garantita, nella misura e nei modi concordati tra le parti firmatarie, un'indennità per il lavoro svolto in condizioni particolari come il lavoro notturno e il lavoro durante le festività, così come normato dai CCNL di riferimento. Inoltre, in caso di condizioni meteorologiche straordinarie, tali da mettere a serio repentaglio la sicurezza e la salute dei lavoratori o collaboratori, questi ultimi hanno diritto di non eseguire la prestazione, senza un orario minimo di preavviso e senza alcuna penalizzazione. Ad ogni modo le piattaforme si impegnano a sospendere tempestivamente il servizio in caso di allerta meteo diramato dalle autorità preposte.

Art. 5. Meccanismi reputazionali

1. Le piattaforme digitali sono tenute a:

a) informare i propri lavoratori o collaboratori e gli utenti/consumatori sulle modalità di formazione ed elaborazione del *rating* reputazionale, se presente;

b) informare sugli effetti che tale *rating* può avere sul rapporto di lavoro o di collaborazione;

c) garantire ai lavoratori o collaboratori una procedura terza e imparziale per contestare un *rating* ritenuto errato;

d) garantire l'accesso ad una documentazione idonea ad attestare l'esperienza lavorativa nel passaggio da una piattaforma ad un'altra;

e) tenere in considerazione o eliminare qualsiasi tipo di peggioramento del *rating* nei casi dovuti a forza maggiore o caso fortuito o comunque indipendenti dalla volontà del lavoratore o collaboratore (ad esempio furto bicicletta, emergenza maltempo).

Art. 6 Recesso

1. Il recesso contrattuale da parte della piattaforma in costanza di rapporto di lavoro avviene con l'invio di una comunicazione in forma scritta, contenente le motivazioni, e con congruo preavviso (*minimo 15 giorni*).

2. Il recesso è possibile solo per giusta causa o per inadempimento degli obblighi contrattuali.

Capo III - Diritti di Protezione della Persona e dei suoi beni fondamentali

Art. 7 Diritto alla salute e sicurezza

1. Le piattaforme digitali tutelano la salute e la sicurezza dei propri lavoratori e collaboratori, indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto, adottando ogni misura idonea al fine di valutare, prevenire e ridurre i rischi.

2. Le piattaforme si impegnano a sottoscrivere, con oneri a proprio carico, un'assicurazione che copra i lavoratori dal rischio di infortuni e malattie sul lavoro, nonché dal rischio di danni per eventuali sinistri stradali.

3. Le piattaforme si assumono l'impegno di fornire gratuitamente a tutti i lavoratori e collaboratori idonei strumenti e dispositivi di sicurezza obbligatori, previsti dalle normative vigenti, nonché di verificare che lavoratori e collaboratori ne siano in possesso e li utilizzino nelle loro funzioni. Si impegnano altresì a rimborsare in tutto o in parte le spese di manutenzione degli strumenti funzionali all'esecuzione della prestazione, secondo le modalità concordate con le parti firmatarie, in sede di contratto.

Art. 8 Non discriminazione

1. È vietata ogni forma di discriminazione, per motivi di genere, di etnia, di lingua, di religione, di orientamento sessuale, politico e sindacale, di condizioni personali e sociali.

2. La mancata disponibilità del prestatore di lavoro per un periodo di tempo prolungato non può determinare alcun trattamento deteriore, ivi compresa una distribuzione delle occasioni di lavoro penalizzante per il prestatore.

Art. 9 Tutela del trattamento dei dati personali

1. Nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 tutti i lavoratori e collaboratori di piattaforme digitali hanno diritto a ottenere la conferma dell'esistenza o meno di dati personali che li riguardano, anche se non ancora registrati, e la loro comunicazione in forma intelligibile.

2. Tutti i lavoratori e collaboratori di piattaforme digitali hanno diritto di ottenere l'indicazione:

a) dell'origine dei dati personali;

b) delle finalità e delle modalità del trattamento;

c) della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici;

d) degli estremi identificativi del titolare, dei responsabili e del rappresentante designato al trattamento dei dati raccolti;

e) dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza in qualità di rappresentante designato nel territorio dello Stato, di responsabili o incaricati;

f) divieto di tracciabilità fuori dall'orario in cui il rider è disponibile all'attività lavorativa (loggato - connesso).

3. Tutti i lavoratori e collaboratori di piattaforme digitali hanno diritto di ottenere:

a) l'aggiornamento, la rettifica ovvero, quando vi ha interesse, l'integrazione dei dati;

b) la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati;

c) l'attestazione che le operazioni di cui alle lettere a) e b) sono state portate a conoscenza, anche per quanto riguarda il loro contenuto, di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si rivela impossibile o comporta un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato.

4. Tutti i lavoratori e collaboratori di piattaforme digitali hanno diritto di opporsi, in tutto o in parte:

- a) per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che li riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta;
- b) al trattamento di dati personali con finalità di controllo e monitoraggio.

5. È vietata ogni forma di controllo e di indagine sulle opinioni dei lavoratori e collaboratori da parte delle piattaforme nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione delle attitudini professionali e sul corretto adempimento della prestazione contrattuale.

Art. 10 Diritti di connessione e disconnessione

1. Le piattaforme assicurano il pieno diritto alla connessione gratuita e disconnessione dei propri lavoratori e collaboratori.

Art. 11 Libertà di organizzazione sindacale

1. Tutti i lavoratori e collaboratori di piattaforme digitali godono del diritto di costituire e aderire ad un'organizzazione sindacale;

2. I lavoratori hanno diritto di riunirsi, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione, in locali messi a disposizione dalle piattaforme digitali, ove presenti.

3. I lavoratori di una o più piattaforme digitali hanno diritto di riunirsi in locali idonei messi a disposizione previo specifica richiesta alle organizzazioni sindacali e/o Comune di Napoli, laddove si rendesse necessario. Il Comune assicura altresì la disponibilità di bacheche sindacali in un luogo accessibile a tutti.

Art. 12 Diritto di astensione collettiva

1. Tutti i lavoratori di piattaforme digitali godono del diritto di astenersi collettivamente dal lavoro per un fine comune.

2. I lavoratori non possono essere delloggati e quindi "licenziati" per aver espresso il proprio pensiero in ogni luogo e modo purché sempre non-violento o comunque non contrario alla legge.

Capo IV - Sostegno dell'Amministrazione Pubblica al lavoro della Gig-economy e al principi della Carta

Art. 13 Misure concrete a sostegno dei lavoratori e collaboratori di piattaforme digitali

1. Il Comune di Napoli si impegna a sostenere la crescita dell'economia collaborativa e la tutela dei lavoratori e collaboratori, mettendo a disposizione, su specifica richiesta, spazi idonei a promuovere la diffusione della *Carta* e dei suoi principi.

2. Il Comune di Napoli, allo scopo di dar seguito all'applicazione dei principi contenuti nella *Carta*, si impegna a individuare misure di carattere amministrativo e a sostenere le iniziative volte all'affermazione dei principi presenti in questa *Carta*.

Art. 14 Tavolo permanente di monitoraggio

1. Al fine di verificare l'efficacia e l'applicazione della *Carta*, l'Amministrazione comunale istituisce un tavolo di monitoraggio fra le parti contraenti e i rappresentanti dei lavoratori da convocare regolarmente ogni tre mesi.