

Digitalizzazione del lavoro: le norme della *Loi travail*

Si riporta di seguito, in corsivo, la traduzione delle disposizioni del codice del lavoro francese che sono state modificate dalla *Loi travail* n. 2016-1088 dell'8 agosto 2016 e che regolano profili legati alla digitalizzazione del lavoro. Ove necessario per la comprensione della norma è stata aggiunta, tra parentesi quadra, anche la traduzione delle disposizioni preesistenti nelle quali si inseriscono le nuove norme. Per completezza si riporta, infine, anche l'art. 57 della medesima *Loi travail*¹.

Art. L. 2242-8: [La negoziazione annuale sull'uguaglianza professionale tra donne e uomini e sulla qualità della vita lavorativa deve riguardare:

1° L'articolazione tra vita personale e professionale dei lavoratori dipendenti; [...]

6° L'esercizio del diritto d'espressione diretto e collettivo dei lavoratori dipendenti previsto al capitolo primo del Titolo VIII del presente libro, in particolare a mezzo di strumenti digitali disponibili all'interno dell'azienda].

7. Le modalità del pieno esercizio, da parte del dipendente, del suo diritto alla disconnessione e alla creazione, da parte dell'impresa, di dispositivi di regolazione dell'utilizzo di strumenti digitali, al fine di assicurare il rispetto dei tempi di riposo e di congedo così come della vita personale e familiare.

In mancanza di accordo, il datore di lavoro elabora un documento, sentito il parere del comitato aziendale o, in mancanza, dei delegati del personale. Questo documento definisce le modali-

tà di esercizio del diritto alla disconnessione e prevede, inoltre, la creazione, a beneficio dei dipendenti, dei quadri aziendali e dei dirigenti, di attività di formazione e di sensibilizzazione per un utilizzo ragionevole degli strumenti digitali.

Art. L. 5213-6: [Al fine di garantire il rispetto del principio di parità di trattamento nei confronti dei lavoratori portatori di handicap, il datore di lavoro adotta, in funzione dei bisogni della situazione concreta, le misure appropriate per permettere ai lavoratori menzionati ai numeri da 1 a 4 e da 9 a 11 dell'art. L. 5212-13 di avere accesso ad un impiego o di conservare un posto di lavoro corrispondente alla loro qualificazione, di esercitare tale impiego o di avanzare professionalmente o di fruire di una formazione adatta ai loro bisogni]. *Il datore di lavoro deve assicurare che i software installati sul posto di lavoro delle persone portatrici di handicap e necessari alla loro prestazione lavorativa siano accessibili. Egli si assicura parimenti che il posto di lavoro delle persone portatrici di handicap sia accessibile mediante il telelavoro. Queste misure sono attuate a condizione che gli oneri conseguenti alla loro applicazione non siano sproporzionati, tenuto conto del contributo previsto all'art. L. 5213-10 che può compensare in tutto o in parte le spese sostenute a questo titolo dal datore di lavoro.*

Il rifiuto di adottare le misure regolate dal primo comma può costituire una discriminazione ai sensi dell'art. L. 1133-3.

Art. L. 2142-6: *L'accordo aziendale può definire le condizioni e le modalità*

¹ La traduzione è di Marta Pilotto.

di diffusione delle informazioni sindacali a mezzo degli strumenti digitali disponibili all'interno dell'impresa.

In mancanza di accordo, le organizzazioni sindacali presenti nell'impresa, che soddisfino i criteri di rispetto dei valori repubblicani e di indipendenza e che siano state legalmente costituite da almeno due anni, possono mettere a disposizione pubblicazioni e documenti all'interno di un sito sindacale accessibile o, qualora esistente, attraverso l'intranet aziendale.

L'utilizzazione da parte delle organizzazioni sindacali degli strumenti digitali che sono stati messi a loro disposizione deve soddisfare tutte le seguenti condizioni:

1° Essere compatibile con le esigenze di buon funzionamento e sicurezza della rete informatica aziendale;

2° non comportare conseguenze pregiudizievoli sullo svolgimento dell'attività d'impresa;

3° preservare la libertà di scelta dei dipendenti di accettare o di rifiutare un messaggio.

TITOLO IV – LAVORATORI CHE UTILIZZANO UNA PIATTAFORMA DI COLLEGAMENTO ATTRAVERSO MEZZI ELETTRONICI

CAPITOLO I – Campo di applicazione

Il presente titolo è applicabile ai lavoratori indipendenti che si servono, per l'esercizio della propria attività professionale, di una o più piattaforme di collegamento attraverso mezzi elettronici definite all'art. 242 bis del codice generale delle imposte [n.d.t.: si tratta delle «imprese, qualunque sia il loro luogo di stabilimento, che 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 servizio»]; il citato art. 242 bis prevede che esse «sono tenute a fornire, in occasione di ogni transazione, una informazione leale, chiara e trasparente sulle obbligazioni fiscali e sociali che gravano sulle persone che realizzano transazioni commerciali per loro intermediazione. A tal fine, possono utilizzare gli elementi informativi messi a loro disposizione dalle autorità competenti dello Stato. Le imprese sono parimenti tenute a mettere a disposizione un collegamento ipertestuale verso i siti delle amministrazioni per consentire di conformarsi, ove necessario, a tali obbligazioni»].

CAPITOLO II – Responsabilità sociale delle piattaforme

Art. L. 7342-1. Quando la piattaforma determina le caratteristiche della prestazione dei servizi forniti o del bene venduto e fissa il suo prezzo, essa ha, nei confronti dei lavoratori coinvolti, una responsabilità sociale che si esercita secondo le condizioni previste nel presente capitolo.

Art. L. 7342-2. Quando il lavoratore sottoscrive un'assicurazione che copre il rischio di infortuni sul lavoro o aderisce all'assicurazione volontaria in materia di infortuni sul lavoro prevista all'art. L. 743-1 del codice della sicurezza sociale, la piattaforma si fa carico del suo contributo, nei limiti del massimale fissato tramite decreto. Tale massimale non può essere superiore alla contribuzione prevista al medesimo art. L. 743-1.

Il primo capoverso del presente articolo non è applicabile quando il lavoratore aderisce ad un contratto collettivo sottoscritto dalla piattaforma che prevede garanzie almeno equivalenti a quelle dell'assicurazione volontaria in materia di infortuni sul lavoro menzionata al primo capoverso e la cui contribuzione è a carico della piattaforma.

Art. L. 7342-3. Il lavoratore gode del diritto d'accesso alla formazione professionale continua previsto dall'art. L. 6312-2. Il contributo alla formazione professionale menzionato all'art. L. 6331-48 è posto a carico della piattaforma.

Egli può beneficiare, su sua richiesta, della certificazione dell'esperienza acquisita prevista agli artt. L. 6111-1 e 3411-1. La piattaforma si fa carico delle spese di accompagnamento e gli versa un'indennità secondo le condizioni stabilite da un decreto.

Art. L. 7342-4. Gli artt. L. 7342-2 e L. 7342-3 non sono applicabili quando il giro d'affari realizzato dal lavoratore sulla piattaforma è inferiore ad una certa soglia fissata con decreto.

Per il calcolo del contributo che attiene agli infortuni sul lavoro e della contribuzione alla formazione professionale viene preso in considerazione il solo giro d'affari realizzato dal lavoratore sulla piattaforma.

Art. L. 7342-5. I rifiuti concertati di fornire i propri servizi organizzati dai lavoratori di cui all'art. L. 7341-1 al fine di difendere le proprie rivendicazioni professionali non possono, salvo abusi, né comportare la loro responsabilità contrattuale, né costituire un motivo di rottura della loro relazione con

le piattaforme, né giustificare misure che li penalizzino nell'esercizio della loro attività.

Art. L. 7342-6. I lavoratori di cui all'art. L. 7341-1 godono del diritto di costituire una organizzazione sindacale, di aderirvi e di far valere per suo tramite i propri interessi collettivi.

Art. 57

I. – Entro il primo ottobre 2016 sarà avviata una consultazione sullo sviluppo del telelavoro e del lavoro a distanza con le organizzazioni professionali dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali dei lavoratori rappresentative a livello nazionale e interprofessionale, che, se lo desiderano, apriranno una negoziazione sul medesimo argomento.

Questa consultazione dovrà includere un vasto resoconto sulla situazione attuale, facendo in particolar modo emergere:

1° Il tasso di telelavoro per settore a seconda dell'area professionale e del sesso;

2° L'elenco dei lavori per settore professionale, che possono essere adibiti al telelavoro.

Questa consultazione dovrà ugualmente comprendere una valutazione del carico di lavoro dei prestatori di lavoro in regime di forfettizzazione dei giorni lavorativi, prendendo in considerazione le pratiche legate agli strumenti digitali al fine di organizzare meglio l'interazione tra la vita personale e quella professionale; dovrà altresì valutare l'opportunità e, se del caso, le modalità di frazionamento del riposo quotidiano o settimanale di tali lavoratori dipendenti.

All'esito della consultazione dovrà essere stilata una guida delle buone prassi che servirà da riferimento durante la negoziazione di convenzioni o accordi aziendali.

II. – Entro il primo dicembre 2016 il Governo trametterà al Parlamento un rapporto sull'adeguamento giuridico delle nozioni di luogo, di tempo e di carico di lavoro legato all'utilizzazione degli strumenti digitali.

Notizie sugli Autori

Giovanni Calvellini è dottorando di ricerca in Scienze giuridiche presso l'Università di Siena.

calvellini2@student.unisi.it

Maria Teresa Carinci è professore ordinario di diritto del lavoro presso il Dipartimento di Diritto privato e Storia del diritto dell'Università di Milano.

mariateresa.carinci@unimi.it

Ombretta Dessì è ricercatore di diritto del lavoro presso il Dipartimento di Scienze sociali e delle istituzioni dell'Università di Cagliari.

odessi@unica.it

Giovanni Di Corrado è professore a contratto di diritto del lavoro presso l'Università del Molise.

info@studiodicorrado.it

Thomas Dieterich è stato giudice del Tribunale costituzionale federale tedesco e Presidente del Tribunale federale del lavoro.

Marco Esposito è professore ordinario di diritto del lavoro presso il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Napoli Parthenope.

mesposito@uniparthenope.it

Lorenzo Gaeta è professore ordinario di diritto del lavoro presso il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Siena.

lorenzo.gaeta@unisi.it

Pietro Lambertucci è professore ordinario di diritto del lavoro presso il Dipartimento di Ingegneria industriale e dell'informazione e di economia dell'Università dell'Aquila.

pietro.lambertucci@ec.univaq.it

Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali n. 152, 2016, 4

Copyright © FrancoAngeli

N.B: Copia ad uso personale. È vietata la riproduzione (totale o parziale) dell'opera con qualsiasi mezzo effettuata e la sua messa a disposizione di terzi, sia in forma gratuita sia a pagamento.

Luca Nogler è professore ordinario di diritto del lavoro presso la Facoltà di giurisprudenza dell'Università di Trento.

luca.nogler@unitn.it

Charles Szymański è Professor of Law e Vice-Dean for International Relations, Vytautas Magnus University, Faculty of Law, Kaunas (Lituania), e Adjunct Professor, Michigan State University, College of Law.

charles.szymanski@gmail.com

Elenco *referee* – Anno 2016

Maria Vittoria Ballestrero
Vincenzo Bavaro
Giorgio Bolego
Marina Brollo
Maria Teresa Carinci
Bruno Caruso
Carlo Cester
Pasquale Chieco
Gisella De Simone
Riccardo Del Punta
Vincenzo Ferrante
Matthew W. Finkin
Stefano Giubboni
Donata Gottardi
Antonio Lo Faro
Luigi Menghini
Antonio Ojeda Avilés
Mario Rusciano
Patrizia Tullini
Armando Tursi
J. Hoult Verkerke
Carlo Zoli

Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali n. 152, 2016, 4

Copyright © FrancoAngeli

N.B: Copia ad uso personale. È vietata la riproduzione (totale o parziale) dell'opera con qualsiasi mezzo effettuata e la sua messa a disposizione di terzi, sia in forma gratuita sia a pagamento.