

Alla cortese attenzione della Signora Presidente del Consiglio

Del Signor Sindaco Paolo Pilotto



LabMonza – La Sinistra Civica e Ambientalista

Mozione ai sensi dell'articolo 78 del Regolamento del Consiglio Comunale del Comune di Monza

OGGETTO: LAVORO, SICUREZZA, DIGNITA'

RIFERIMENTI COSTITUZIONALI

PREMESSO CHE

- La Costituzione della Repubblica Italiana, riconosce il ruolo centrale del lavoro sicuro e dignitoso all'interno della società.
- L'articolo 1 della Costituzione recita: "L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro."
- L'articolo 4 della costituzione recita: "La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto."
- L'articolo 35 della Costituzione recita: "La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori. Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro."
- L'articolo 36 della Costituzione recita: "Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi."
- L'articolo 37 della Costituzione recita: "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione. La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato. La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione."

CENNI STORICI

PRESO ATTO CHE

- Il Parlamento Italiano ha approvato nel 1970 la Legge 20 maggio 1970 n. 300, che reca **“Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”**, meglio conosciuta come **“Statuto dei Lavoratori”**.
- La gazzetta ufficiale ha pubblicato il 30 Aprile 2008 il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (Testo coordinato con il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106), meglio conosciuto come **“Testo unico sulla sicurezza del lavoro**.
- In ambito di salute di lavoratrici e lavoratori l’OMS dichiara che la salute **“non consiste solo in un’assenza di malattia o infermità, ma anche in stato di completo benessere fisico, mentale e sociale”**.

CONSIDERATO CHE

- La Repubblica Italiana vanta una ricca e significativa storia di lotte sindacali, durante le quali il contributo determinante delle lavoratrici, dei lavoratori, dei sindacati e dei partiti politici ha giocato un ruolo fondamentale nello sviluppo delle politiche sociali e nella promozione dei diritti fondamentali sul lavoro. Questo impegno congiunto ha favorito un progresso significativo nel panorama socio-economico del Paese, promuovendo condizioni di lavoro dignitose, equità salariale, sicurezza sul posto di lavoro e una maggiore tutela dei diritti dei lavoratori. Tale patrimonio di lotte e conquiste sindacali costituisce un pilastro imprescindibile del tessuto sociale e democratico italiano, fornendo una solida base per la promozione del benessere e della giustizia sociale. Purtroppo, una considerevole parte delle conquiste socio-laborali acquisite nel corso del XX secolo è stata oggetto di smantellamento da parte dei governi della seconda Repubblica italiana. È motivo di preoccupazione l'attuale carenza di tutele a vantaggio delle lavoratrici e dei lavoratori nel contesto attuale. Con l’emanazione del pacchetto Treu nel 1997, della riforma Biagi (2003), del c.d Collegato lavoro del 2010, della riforma Monti-Fornero (2012), passando attraverso l'approvazione del jobs act fino alla riforma della buona scuola, si è assistito a un progressivo indebolimento delle garanzie lavorative e dei diritti dei lavoratori.

FORMAZIONE

SOTTOLINEATO CHE:

- La riforma Moratti del 2003 introduce l’alternanza scuola-lavoro su base volontaria.
- L'Alternanza scuola-lavoro (oggi PCTO), obbligatoria per tutte le studentesse e gli studenti degli ultimi tre anni delle scuole superiori, licei compresi, è stata introdotta con la legge 107 del 2015 (La Buona Scuola).
- Tanti fra studentesse e studenti, sindacati studenteschi e sindacati di lavoratrici e lavoratori hanno protestato contro questa legge, riempiendo le piazze di tutta Italia.

- Sono state **17mila e 531 le denunce per infortuni di minorenni** sul posto di lavoro che sono state raccolte solo nel 2022: di queste, 14.867 hanno riguardato studenti (**641 dei quali impegnati in alternanza scuola-lavoro**).
- Nel solo 2022, tre studenti sono morti durante attività di alternanza scuola-lavoro. Lorenzo Parelli (18 anni), colpito alla testa da una putrella d'acciaio, Giuseppe Lenoci (16 anni), Giuliano De Seta (18 anni) schiacciato ed ucciso da uno stampo d'acciaio pesante oltre una tonnellata.

CONSIDERATO CHE

- Queste politiche hanno anche incentivato situazioni quali l'impiego gratuito di studentesse e studenti in ambienti di lavoro non sempre sicuri e salubri. In questa prospettiva, è fondamentale che gli enti pubblici, facendo leva sulle proprie competenze e responsabilità istituzionali, assumano un ruolo di primaria importanza nel promuovere e tutelare i diritti dei lavoratori.

SALARIO

DATO ATTO CHE

- Secondo i dati OCSE, l'Italia è l'unico paese Europeo in cui i salari sono diminuiti, nonostante la crescente inflazione.
- Circa 1,6 milioni di italiani hanno un reddito annuo lordo superiore a 60.000 euro; 22,7 milioni di italiani non superano i 20.000 euro. Su 40,5 milioni di contribuenti, il 4% dichiara più di 2.850 euro netti al mese, mentre il 56% dichiara meno di 1.300 euro netti al mese. Meno di 41.000 contribuenti (0,1% del totale) dichiarano un reddito annuo lordo medio superiore a 300.000 euro (ca 12.000 euro netti al mese).

APPALTI E PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

EVIDENZIATO CHE

- Nei cantieri l'Inail registra 1,81% degli infortuni gravi e mortali dell'edilizia privata, partendo da questo dato noi abbiamo stimato su un campione di 100 infortuni che oltre il 70% avviene nel primo o nel secondo livello di subappalto.
- Secondo i dati del 2023 dell'ATS Monza e Brianza sono stati denunciati 7937 infortuni sul lavoro. Sono stati 42 nell'agricoltura, 6382 nell'industria e servizi e 1513 tra coloro che lavorano per conto dello Stato. L'edilizia è il settore più colpito.

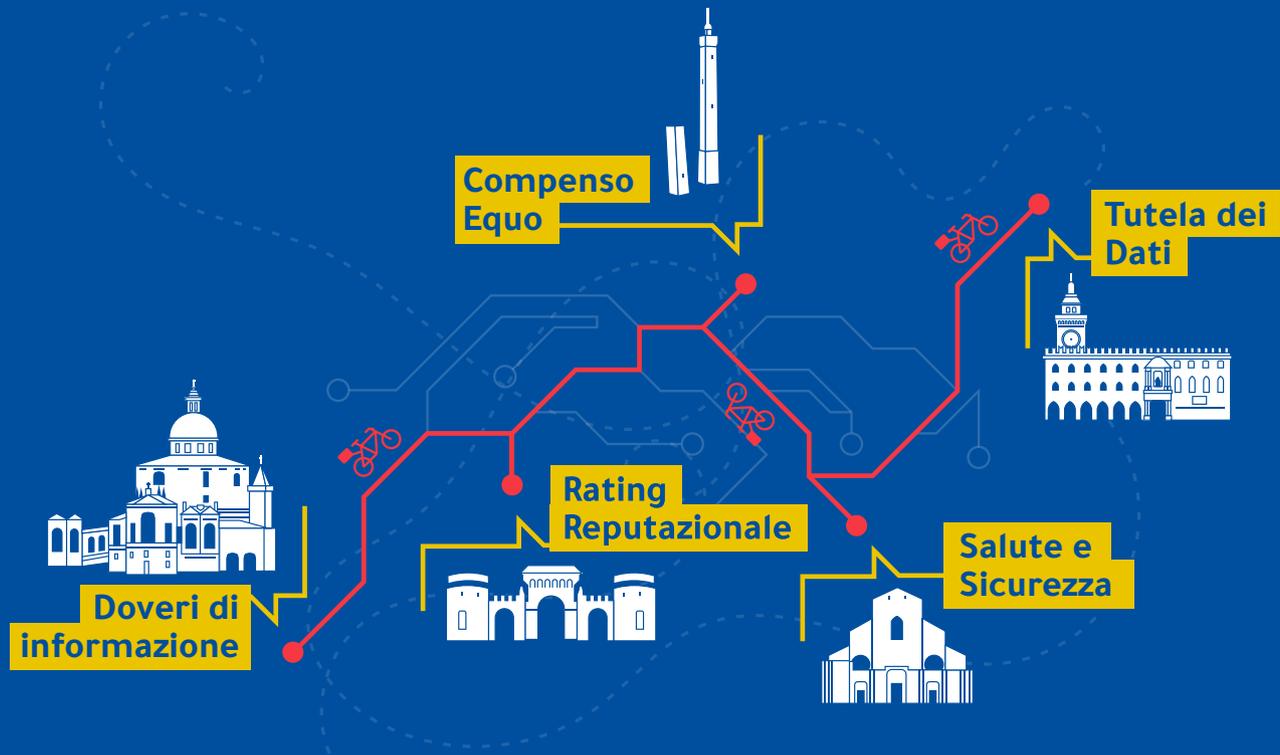
PRESO ATTO CHE

- I Comuni rappresentano uno degli attori principali nel contesto dell'occupazione, essendo il più grande datore di lavoro indiretto nelle città. Attraverso le proprie partecipate e come stazioni appaltanti, i Comuni esercitano un'influenza significativa sul tessuto economico e occupazionale del territorio. Inoltre, il loro ruolo non si limita alla mera osservanza dei contratti collettivi nazionali, ma possono assumere un ruolo attivo nel promuovere standard lavorativi più elevati. La mobilitazione degli enti pubblici è essenziale per contrastare la precarietà del lavoro, promuovere condizioni occupazionali dignitose e garantire il rispetto delle normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Solo attraverso un impegno congiunto e coordinato sarà possibile affrontare le sfide attuali e riportare l'equità e la giustizia sociale al centro dell'agenda politica e istituzionale.

TUTTO CIO' CONSIDERATO E PREMESSO SI IMPEGNA IL SINDACO E LA GIUNTA

1. A prevedere, in fase di stesura degli appalti, l'applicazione dei contratti collettivi nazionali e territoriali di settore sottoscritti dalle maggiormente rappresentative organizzazioni sindacali, in tutta la filiera dell'appalto.
2. **A verificare che i contratti indicati nelle procedura di gara prevedano un trattamento economico minimo inderogabile pari a 9 euro lordi l'ora.**
3. A prevedere **premierità nelle procedure di aggiudicazione di contratti pubblici** per quelle aziende che abbiano i requisiti per rispettare clausole sociali di terza generazione, al fine di garantire le pari opportunità generazionali, di genere, favorendo l'inclusione lavorativa, la stabilità occupazionale, l'inserimento lavorativo dei segmenti fragili della popolazione.
4. Ad intensificare i rapporti con ispettorato del lavoro, ATS ed INAIL per la stesura di un protocollo, volto fra le altre, ad un controllo congiunto per quanto concerne le condizioni di sicurezza, rispetto della normativa e contrasto al lavoro nero.
5. A rafforzare il ruolo della polizia locale nel controllo dei cantieri, potenziandone la operatività attraverso una formazione per il personale della polizia locale, coinvolgendo le organizzazioni sindacali.
6. Ad inserire nel protocollo l'impegno nel realizzare corsi di sicurezza sul lavoro tenuti da ATS, ispettorato del lavoro, INAIL e se possibile, dai sindacati di lavoratrici e lavoratori, che possano coinvolgere studentesse e studenti delle scuole superiori della Città di Monza.
7. A stipulare una carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale, su modello del Comune di Bologna, coinvolgendo organizzazioni sindacali ed enti del terzo settore

Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano



Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano

PREMESSA

L'economia collaborativa crea nuove opportunità per i consumatori e gli imprenditori.

La crescita dell'economia digitale ha determinato l'aumento di nuove forme di lavoro, talvolta qualificato dalle parti come subordinato, più spesso come autonomo, anche nella forma delle collaborazioni coordinate e continuative, non di rado con finalità di elusione delle tutele di marca lavoristica.

Nel panorama europeo dal 2014 sono stati generati oltre 5.000.000 di posti di lavoro, una parte dei quali risultano di difficile inquadramento nei due contrapposti poli del lavoro subordinato o autonomo, ed i dati più recenti individuano nelle aree urbane metropolitane il maggiore tasso di crescita occupazionale dell'economia collaborativa.

Il Comune di Bologna, in linea con gli indirizzi europei [COM(2016) 356 final, *Un'agenda europea per l'economia collaborativa*], ritiene che tale nuova forma di fare impresa possa dare un contributo importante alla crescita e all'occupazione cittadina, nazionale e europea, se promossa e sviluppata in modo responsabile e sostenibile.

L'innovazione ha stimolato lo sviluppo di nuovi modelli imprenditoriali che hanno la potenzialità di contribuire in modo significativo alla competitività e alla crescita.

Le piattaforme di collaborazione possono rappresentare un modello di impresa che coniuga opportunità di occupazione, flessibilità e reddito per i lavoratori e collaboratori, garantendo ai consumatori nuovi servizi a prezzi maggiormente sostenibili.

Tuttavia, senza una regolamentazione condivisa, l'economia collaborativa rischia di sollevare questioni relative all'applicazione del quadro normativo vigente, dal momento che rende meno nette le distinzioni tra datore di lavoro e utilizzatore della prestazione, titolare delle piattaforme o fornitori di servizi, lavoratore subordinato e autonomo, ancorché coordinato all'altrui organizzazione, prestazione di servizi a titolo professionale e non professionale.

Ciò può causare incertezza sulle norme applicabili con il rischio di avere "zone grigie", cui possono conseguire notevoli problemi in tema di tutela della dignità della persona e sicurezza del lavoro.

La sfida è quella di garantire che il mercato del lavoro digitale nel contesto urbano si sviluppi in modo da tutelare standard minimi per tutti i lavoratori digitali, a prescindere dalla qualificazione giuridica del loro rapporto di lavoro, in linea con i più recenti indirizzi dell'Unione Europea sanciti dal principio 5, "Occupazione flessibile e sicura" del Pilastro Europeo dei diritti sociali (adottato con Raccomandazione(UE) 2017/761 del 26/4/2017).

- Volendo raccogliere le sollecitazioni del Comitato economico e sociale europeo (SOC/542 del 25/1/2017) e del Comitato delle regioni (parere 1/10/2017) ad agire a livello istituzionale per fornire un quadro di riferimento per condizioni di lavoro eque e dignitose e pervenire a un giusto equilibrio tra la flessibilità e la sicurezza.
- Condividendo gli esiti della consultazione delle parti sociali sull'accesso alla protezione sociale per tutti i lavoratori, compresi quelli autonomi [C(2017)2610 final e C(2017)7773 final] e della comunicazione interpretativa concernente l'orario di lavoro nell'Unione Europea [C(2017)2601 final].
- Tenendo conto della proposta di direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relative a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea [C(2017)0355] presentata in data 21/12/2017.
- Recependo le istanze che in questi anni nella città di Bologna come nei principali centri urbani europei l'organizzazione autonoma dei lavoratori ha portato all'attenzione del dibattito pubblico circa problemi e sfide connessi al lavoro nelle piattaforme digitali, con particolare riferimento al settore del *delivery food*;

L'Amministrazione comunale si impegna ad adottare e promuovere la *Carta dei Diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano*, di concerto con i lavoratori, le Organizzazioni Sindacali e le piattaforme digitali.

L'obiettivo della presente *Carta* è quella di promuovere nel territorio cittadino un'occupazione sicura e dignitosa, garantendo al contempo l'adattabilità del mercato del lavoro digitale ed il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei prestatori.

Gli obiettivi specifici mediante i quali realizzare l'obiettivo generale sono:

1. migliorare l'accesso dei lavoratori e collaboratori alle informazioni concernenti le loro condizioni di lavoro
 2. migliorare le condizioni di lavoro di tutti i lavoratori e collaboratori a prescindere dalla qualificazione giuridica del rapporto;
 3. promuovere il dialogo sociale tra imprese, organizzazioni sindacali e lavoratori digitali nel contesto urbano;
 4. migliorare la trasparenza del mercato del lavoro digitale, senza imporre oneri eccessivi alle imprese.
 5. promuovere la diffusione di una nuova cultura del lavoro digitale in Italia ed in Europa
-

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1. Scopo oggetto e ambito di applicazione

1. Lo scopo della presente *Carta* è migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori e collaboratori digitali operanti nel Comune di Bologna, promuovendo un'occupazione più sicura e prevedibile e garantendo nel contempo l'adattabilità del mercato del lavoro digitale nel contesto urbano.
 2. La presente *Carta* stabilisce standard minimi di tutela che si applicano a tutti i lavoratori e collaboratori, operanti all'interno del territorio della Città metropolitana di Bologna, indipendentemente dalla qualificazione dei rapporti di lavoro che si servono per l'esercizio della propria attività lavorativa di una o più piattaforme digitali.
 3. 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.
 4. Le disposizioni contenute nella *Carta* si applicano in tutti i casi in cui la piattaforma digitale determina le caratteristiche della prestazione dei servizi forniti o del bene venduto e fissa il suo prezzo.
 5. Al fine di verificare l'efficacia e l'applicazione della *Carta*, l'Amministrazione comunale istituisce un tavolo di monitoraggio fra le parti contraenti da convocare regolarmente ogni 6 mesi.
-

CAPO II - DIRITTI DI INFORMAZIONE

Art. 2. Obbligo di informazione.

1. Le piattaforme digitali sono tenute a fornire a tutti i propri lavoratori e collaboratori un'informazione preventiva e completa sull'operazione contrattuale.
2. Le informazioni di cui al paragrafo 1 comprendono:
 - a) le identità delle parti del rapporto di lavoro;
 - b) il luogo di lavoro, anche con riferimento al territorio sui cui operano; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il principio che il lavoratore è impiegato in luoghi diversi o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro, nonché la sede o, se del caso, il domicilio del datore di lavoro;
 - c) la natura o la categoria dell'impiego attribuito al lavoratore ovvero le caratteristiche o una descrizione sommaria del lavoro;
 - d) la data di inizio del rapporto di lavoro;
 - e) se si tratta di un rapporto di lavoro temporaneo, la data di fine o la durata prevista dello stesso;
 - f) la retribuzione o il compenso pattuito, nonché la periodicità e le modalità di pagamento della retribuzione o del compenso cui ha diritto il lavoratore;
 - g) la durata e le condizioni del periodo di prova, se previsto;
 - h) eventuali diritti alla formazione riconosciuti dal datore di lavoro e/o dalla piattaforma digitale;
 - i) 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
 - j) l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite, proporzionato al tempo di disponibilità fornito dal lavoratore nella misura e nei modi concordati tra le parti firmatarie
 - k) definizione del reciproco diritto di recesso secondo quanto disposto dall'art. 5
 - l) gli strumenti di lavoro eventualmente assegnati e l'informazione sugli stessi anche rispetto alle possibilità di controllo a distanza della prestazione lavorativa;

m) la copertura assicurativa di cui all'art.6, 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.

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

3. Le piattaforme digitali sono tenute ad informare i lavoratori sui corsi di formazione per lo svolgimento dei loro compiti che sono tenuti ad erogare a norma della legislazione dell'Unione o nazionale o di contratti collettivi, senza addebitare il costo ai lavoratori.

Art. 3 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, e sugli effetti che tale *rating* può avere sul rapporto di lavoro o di collaborazione;
- b) garantire al lavoratore o collaboratore una procedura terza e imparziale per contestare un *rating* ritenuto errato;

CAPO III - DIRITTI DI PROTEZIONE DELLA PERSONA E DEI SUOI BENI FONDAMENTALI

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, il lavoro durante le festività ovvero in condizioni meteorologiche sfavorevoli. 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 alcuna penalizzazione, e le piattaforme si impegnano a sospendere tempestivamente il servizio.

Art. 5 Non discriminazione e recesso

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.
3. Il recesso della piattaforma in costanza di rapporto di lavoro deve essere motivato e comunicato in forma scritta, con congruo preavviso. Esso è possibile solo per giusta causa o per un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali.

Art. 6 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 e dal rischio di infortuni e malattie sul lavoro, nonché dal rischio di danni per eventuali sinistri stradali con copertura, anche, dei danni nei confronti di terzi.

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. 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.

Art. 7 Tutela del trattamento dei dati personali

1. 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 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;
 - 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.
3. Tutti i lavoratori e collaboratori di piattaforme digitali hanno diritto di ottenere:
 - a) l'aggiornamento, la rettificazione 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 lo 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. 8 Diritti di connessione e disconnessione

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

Art. 9 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 dal Comune di Bologna. Il Comune assicura altresì la disponibilità di bacheche sindacali in un luogo accessibile a tutti.

Art. 10 Diritto al conflitto

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

CAPO IV - SOSTEGNO DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA AL LAVORO DIGITALE E AI PRINCIPI DELLA CARTA

Art. 11 Misure concrete a sostegno dei lavoratori e collaboratori di piattaforme digitali

1. Il Comune di Bologna si impegna a sostenere la crescita dell'economia digitale e la tutela dei lavoratori digitali, mettendo a disposizione risorse e spazi idonei a promuovere la diffusione della *Carta* e dei suoi principi.

Art 12 Provvedimenti amministrativi per l'applicazione dei principi della Carta

1. Il Comune di Bologna, allo scopo di dar seguito all'applicazione dei principi contenuti nella *Carta*, si impegna ad individuare misure di carattere amministrativo che regolino i comportamenti disincentivando quelli in contrasto con i principi della *Carta*.
-

Comune di Bologna

Maggio 2018

