

04 / 2019

DIRITTI & LAVORO

FLASH

idee e strumenti per il sindacato

A soccer ball with black and white panels is shown hitting a white goal net. The background is a blurred green field.

ZONA CESARINI

*Approvata in extremis
la direttiva UE sulla trasparenza
delle condizioni di lavoro.
Con molte incognite
sul suo futuro impatto*

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ancora su CCNL e sindacati comparativamente più rappresentativi

La Cassazione sul mancato versamento delle ritenute fiscali

L'accordo quadro sui riders firmato a Firenze

La Cassazione su fatto contestato e licenziamento secondo il Jobs Act

04 Maggio - Giugno 2019

04

**C'è trasparenza e trasparenza:
gli obblighi di informazione
al tempo della gig economy**

*di Andrea Allamprese
e Silvia Borelli*

10

**Sottoscritto l'accordo quadro
dei riders di Firenze: un primo
passo verso la subordinazione
su piattaforma digitale?**

di Marco Tufo

13

**Nuovo intervento dell'Ispettorato
Nazionale del Lavoro sul tema della
"rappresentatività" dei sindacati
firmatari dei CCNL**

di Adele Pasquini

15

**Una buona notizia:
è il datore l'unico responsabile per il
mancato versamento delle trattenute
fiscali della busta paga**

di Andrea Ranfagni

18

**La Cassazione smonta un altro pezzo
del Jobs Act: la reintegra spetta anche
per un fatto privo di rilievo disciplinare**

di Francesca Bassetti

DIRITTI & LAVORO

idee e strumenti per il sindacato

FLASH

A cura di

Centro Studi
"Diritti & Lavoro"

Direttore Scientifico

Prof. Giovanni Orlandini

Comitato Scientifico

Avv. Andrea Danilo Conte
Avv. Fabio Rusconi

In redazione

Francesca Bassetti
Giovanni Calvellini
Livia Irtinni
Adele Pasquini
Andrea Ranfagni
Marco Tufo

Progetto grafico

Dario D'Ovidio

Contatti

Centro Studi
Diritti & Lavoro
Via Lorenzo il Magnifico, 14
50129 - Firenze

web: dirittilavoro.it

email: dirittilavoro@gmail.com

Questo periodico è iscritto al
Reg. Trib. n° 5725 del 07/05/2009

Crediti fotografici

Per le immagini senza crediti
l'editore ha ricercato con ogni
mezzo i titolari dei diritti fotografici
senza riuscire a reperirli.
È ovviamente a completa
disposizione per l'assolvimento di
quanto occorre nei loro confronti.

C'è trasparenza e trasparenza

Gli obblighi di informazione al tempo della gig economy

di Andrea Allamprese e Silvia Borelli

1. L'iter legislativo

Il 16 aprile 2019, il Parlamento europeo ha approvato la Direttiva relativa a “condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’UE”. Il testo votato dal Parlamento è il risultato dell’accordo raggiunto dalla Commissione, dal Consiglio dell’UE e dallo stesso Parlamento (c.d. Trilogo). L’iter legislativo è stato attivato dalla Commissione, nell’ambito delle iniziative relative al Pilastro europeo dei diritti sociali (approvato a Göteborg il 17 novembre 2017). Va detto però che l’intenzione di modificare la Direttiva 91/533 relativa all’obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro era stata manifestata dalla Commissione già nel 2014 quando, nell’ambito del programma REFIT, si era deciso di sottoporre questa Direttiva a una c.d. *ex-post evaluation* (v. *Refit study to support evaluation of the written statement directive (91/533/EC). Final Report*, Marzo 2016). Nell’aprile 2017, la Commissione aveva pertanto iniziato la prima fase di consultazione delle parti sociali, obbligatoria ai sensi degli artt. 154 e 155 TFUE. Al termine della seconda fase di consultazione (iniziata nel settembre 2017), le parti sociali informavano la Commissione dell’impossibilità di raggiungere un accordo. La Commissione decideva quindi di presentare la propria proposta al Parlamento e al Consiglio dell’UE.

Gli Stati membri avranno a disposizione tre anni di tempo, a partire dalla pubblicazione della Direttiva sulla

Gazzetta ufficiale dell’UE (attesa entro la fine di giugno), per l’attuazione a livello nazionale.

2. L’ambito di applicazione della Direttiva

La Direttiva intende «migliorare le condizioni di lavoro promuovendo un’occupazione più trasparente e prevedibile, pur garantendo nel contempo l’adattabilità del mercato del lavoro» (art. 1, § 1). A tal fine, la Direttiva prevede l’obbligo, per il datore di lavoro, di informare i lavoratori su alcuni elementi essenziali del rapporto di lavoro (art. 4). La Direttiva stabilisce poi alcuni diritti minimi - in materia di durata del periodo di prova, divieto di clausole di esclusività, prevedibilità del lavoro, transizione a un altro lavoro, formazione - che dovrebbero applicarsi a tutti “coloro che hanno un contratto o un rapporto di lavoro” (art. 1, § 2). La Direttiva fa poi salva la possibilità, per gli Stati membri, di introdurre misure più favorevoli per i lavoratori, e vieta che il recepimento della stessa sia motivo per ridurre il livello generale di protezione riconosciuto ai lavoratori (c.d. clausola di non regresso; art. 20).

Il primo aspetto su cui merita soffermarsi riguarda l’ambito di applicazione della Direttiva. Come detto, questa dovrebbe applicarsi a tutti i lavoratori. Tale affermazione

trova tuttavia un riscontro solo parziale nelle norme della Direttiva. In primo luogo, ai sensi dell'art. 1, par. 3, gli Stati possono decidere di non applicare la Direttiva ai lavoratori il cui rapporto di lavoro sia di durata inferiore o uguale a 3 ore a settimana calcolate in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive. La deroga, seppure non si applica nei casi in cui non è stabilita «una quantità garantita di lavoro retribuito», rischia di essere, nei fatti, ben più estesa di quanto consentito: se un lavoratore viene infatti assunto con un contratto di 12 ore al mese e poi ne lavora 20, difficilmente farà causa al datore di lavoro perché ha violato l'obbligo di informazione. Ci auguriamo dunque che, nel recepire la Direttiva, il nostro paese non si avvalga di tale facoltà che peraltro pare violare il principio di non discriminazione dei lavoratori a tempo parziale stabilito dal diritto UE.

Gli Stati membri possono inoltre prevedere, «su basi oggettive», che i diritti fissati nel capo III (in materia di durata del periodo di prova, divieto di clausole di esclusività, prevedibilità del lavoro, transizione a un altro lavoro, formazione), «non si applichino ai dipendenti pubblici, ai servizi di emergenza pubblici, alle forze armate, alle autorità di polizia, ai giudici, agli uffici dei pubblici ministeri e ad altri servizi di attuazione della legge» (art. 1, § 6). Anche in questo caso, ci si augura che il legislatore interno non si avvalga della deroga.

La Direttiva richiama poi la giurisprudenza della Corte di Giustizia UE sulla nozione di lavoratore subordinato, inteso come «una persona [che] fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceva una retribuzione» (sent. 4.12.2014, C-413/13, FNV, punto 34). Pertanto, i «lavoratori domestici, i lavoratori a chiamata, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher, i lavoratori tramite piattaforma digitale, i tirocinanti e gli apprendisti» rientrano nell'ambito di applicazione della Direttiva solo se soddisfano i criteri di subordinazione indicati in quella giurisprudenza (considerando 8). Nella sua pluridecennale giurisprudenza, la Corte di giustizia ha affermato che la qualificazione del contratto di lavoro si fonda sui fatti correlati all'effettiva prestazione di lavoro, e non sul modo in cui le parti descrivono il rapporto (C. giust. 13.1.2004, C-256/01, *Allonby*, § 71). Inoltre, «lo

status di «lavoratore» ai sensi del diritto dell'Unione non può essere pregiudicato dal fatto che una persona è stata assunta come prestatore autonomo di servizi ai sensi del diritto nazionale, per ragioni fiscali, amministrative o burocratiche» (C. giust. 4.12.2014, C-413/13, *FNV*, punto 36).

Il problema è capire quali sono i criteri che utilizza la Corte di giustizia per distinguere i «falsi lavoratori autonomi» dai «lavoratori effettivamente autonomi». Nel diritto UE, la questione è particolarmente rilevante perché si intreccia a un'altra vicenda: ai sensi del diritto della concorrenza, i lavoratori autonomi sono classificati come imprese; pertanto, i contratti collettivi che regolano tali lavoratori sono vietati in quanto impediscono, restringono o falsano il gioco della concorrenza (art. 101 TFUE).

Ciò trova conferma nel regolamento approvato nell'aprile 2019 dal Parlamento europeo, sull'equità e la trasparenza per gli utenti commerciali dei servizi di intermediazione online, il quale si applica a qualsiasi «privato che agisce nell'ambito delle proprie attività commerciali e professionali» (art. 2). Ai lavoratori autonomi deve dunque applicarsi quest'ultimo regolamento che prevede obblighi di trasparenza a carico del fornitore di servizi di intermediazione online, quando questo stabilisce unilateralmente i termini e le condizioni della relazione contrattuale (considerando n. 14). La situazione di squilibrio contrattuale giustifica l'imposizione, a carico del fornitore di servizi di intermediazione online, dell'obbligo di comunicare le ragioni di sospensione o cessazione della fornitura dei servizi di intermediazione online (art. 3) e i parametri che determinano il posizionamento (art. 5). Il fornitore di servizi di intermediazione online deve poi rispettare una determinata procedura in caso di limitazione, sospensione o cessazione del servizio (art. 4) e garantire un sistema interno di gestione di reclami (art. 11). Le organizzazioni che rappresentano i lavoratori autonomi possono adire i giudici nazionali «per far cessare o vietare qualsiasi caso d'inadempienza» delle prescrizioni del regolamento (art. 14), o elaborare, con i fornitori di servizi di intermediazione online, codici di condotta (art. 17). Nel regolamento non è però prevista né la possibilità di stipulare contratti collettivi, né la possibilità, per gli Stati membri, di applicare disposizioni più favorevoli al

lavoratore.

Il diritto UE prevede dunque **due distinti modelli di regolazione del lavoro tramite piattaforma**: da un lato, per i “falsi” lavoratori autonomi, la Direttiva sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili prevede standard minimi di tutela che possono essere migliorati dagli Stati membri o mediante la contrattazione collettiva (sulla promozione del dialogo sociale v. anche l’art. 21, par. 4); dall’altro, per i lavoratori effettivamente autonomi, il regolamento sull’equità e la trasparenza per gli utenti commerciali dei servizi di intermediazione online non prevede alcuna clausola di salvaguardia di migliori standard di trattamento a favore dei lavoratori, né consente la contrattazione collettiva.

Il problema, di cui non ci si può occupare in questa sede, è che la definizione di “falso lavoratore autonomo” utilizzata per delimitare il campo di applicazione del diritto UE della concorrenza non pare in linea con quanto affermato dal Comitato europeo dei diritti sociali secondo cui il diritto alla contrattazione collettiva deve essere garantito in ogni caso in cui esiste uno squilibrio di potere tra il lavoratore e il committente (CEDS, reclamo collettivo n. 123/2016, par. 38).

Come detto, nella Direttiva su condizioni di lavoro trasparenti, la nozione di “falso lavoratore autonomo” coincide quella di “lavoratore”. Nella giurisprudenza della Corte di giustizia, i criteri rilevanti per definire chi è “lavoratore” sono due: la soggezione a un potere direttivo; l’inserzione della prestazione lavorativa nell’impresa del datore di lavoro. Altri elementi, quale il *nomen iuris* dato dalle parti al contratto di lavoro o il fatto che il lavoratore abbia o meno l’obbligo di rispondere alla chiamata del datore di lavoro (*Allonby*, § 72), sono invece irrilevanti. Nelle conclusioni del caso *Uber Spain* (11.5.2017, C-434/15, § 52), l’Avvocato generale ha poi sottolineato il fatto che «un controllo indiretto, come quello esercitato da Uber - fondato su incentivi finanziari e su una valutazione decentrata da parte dei passeggeri, con un effetto di scala - permette una gestione altrettanto, se non addirittura più efficace, di quella fondata su direttive formali impartite da un datore di lavoro ai suoi dipendenti e sul controllo diretto del rispetto delle medesime».

Su tutti questi elementi è opportuna una riflessione da parte delle corti nazionali, scontato che, nel nostro ordinamento, in virtù dell’art. 2 d. lgs. 81/2015, le disposizioni di recepimento della Direttiva dovranno applicarsi anche al lavoro etero-organizzato.

3. Il pericolo di deresponsabilizzazione del datore di lavoro

La Direttiva lascia agli Stati membri la possibilità di «determinare quali persone sono responsabili dell’esecuzione degli obblighi per i datori di lavoro», «purché tutti gli obblighi siano assolti» (art. 1, § 5). Gli Stati membri «possono inoltre decidere che tali obblighi siano, totalmente o in parte, assegnati a una persona fisica o giuridica che non è parte del rapporto di lavoro» (art. 1, § 5).

La disposizione prende atto di un problema reale: il fatto che, nella pratica, diverse persone fisiche o giuridiche possono esercitare i poteri datoriali (considerando n. 13). Tuttavia, anziché operare con la tecnica della responsabilità solidale, che avrebbe condotto a moltiplicare i soggetti obbligati ad adempiere agli obblighi datoriali, la Direttiva autorizza gli Stati a scegliere chi è responsabile per l’adempimento dell’obbligo di informazione, purché tale obbligo sia assolto. Di conseguenza, l’obbligo di informazione non deve necessariamente essere imputato al datore di lavoro. Si legittima cioè la dissociazione tra l’esercizio dei poteri datoriali e gli obblighi che dovrebbero sussistere in capo a chi esercita tali poteri, con il rischio di deresponsabilizzazione del datore di lavoro.

4. Il contenuto dell’obbligo di informazione

La Direttiva obbliga il datore di lavoro (o la persona indicata dallo Stato membro) a comunicare al lavoratore almeno una serie di informazioni (art. 4, § 2). È possibile dunque estendere le informazioni che devono essere fornite al lavoratore (considerando n. 15). Ciò è particolarmente rilevante nel caso del lavoro tramite piattaforme. La Direttiva non prevede infatti l’obbligo di comunicare i parametri che determinano il posizionamento (i.e. il *rating* dei lavoratori) e le ragioni per cui la piattaforma può decidere di sospendere o limitare la fornitura dei servizi

al lavoratore, come invece disposto dal regolamento sull'equità e la trasparenza per gli utenti commerciali dei servizi di intermediazione online. Analogamente, in occasione del recepimento della Direttiva, si potrebbero introdurre obblighi di informazione specifici per i lavoratori impiegati nell'ambito di un appalto, che attualmente la Direttiva ignora.

Nei casi in cui non vi sia un luogo fisso di lavoro, il datore di lavoro deve indicare 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» (art. 4, § 2, lett. b). Qualora l'orario di lavoro non sia predeterminato, il datore di lavoro deve invece comunicare: a) il numero minimo di ore di lavoro retribuite e la retribuzione per il lavoro svolto oltre tale numero minimo (art. 4, § 2, lett. m, punto i), aspetto particolarmente rilevante in caso di lavoro a chiamata in quanto, in futuro, il datore di lavoro dovrà indicare il numero minimo di ore garantite; b) il periodo in cui al lavoratore può essere imposto di lavorare (lett. m, punto ii); c) la durata minima del preavviso e il termine entro cui il datore di lavoro può revocare una chiamata (lett. m, punto iii); non è però fissata una durata minima del preavviso né le condizioni per la cancellazione).

Va inoltre segnalato che, secondo la nuova Direttiva, l'organizzazione e la distribuzione dell'orario sono determinati dal datore di lavoro (art. 2, lett. c). La Direttiva riconosce cioè, in capo al datore di lavoro, il potere di variare la collocazione temporale dell'orario di lavoro, come affermato da alcune pronunce della Cassazione, ma per il solo rapporto a tempo pieno (fra le tante, Cass. n. 21706/2005; Cass. n. 15517/2000).

Per i lavoratori distaccati o in missione in un altro Stato sono poi previste informazioni aggiuntive, da comunicare prima della partenza (art. 7). Di particolare rilievo, alla luce della nuova direttiva distacco (n. 957/2018), è l'obbligo di segnalare la retribuzione, le indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio (art. 7, § 2, lett. a) e b). Altrettanto importante è l'obbligo di comunicare l'istituto di sicurezza sociale ove sono versati i contributi sociali; in caso di distacco transnazionale può infatti applicarsi

la legge del paese d'origine qualora siano soddisfatte le condizioni di cui all'art. 12 reg. 883/2004. Anche nel caso del distacco, ci si augura che il legislatore interno estenda l'obbligo di informazione per ricomprendere l'identità dell'utilizzatore o del committente, e il documento che attesta il sistema di sicurezza sociale cui il lavoratore rimane iscritto (c.d. formulario A1). È inoltre auspicabile che non venga fatto uso della deroga di cui all'art. 7, § 4 che consente di escludere gli obblighi di informazione in caso di distacco di durata inferiore a 4 settimane consecutive. Va tuttavia sottolineato che, in caso di distacco in Italia, gli obblighi di informazione sono disciplinati dalla legge del paese d'origine; se pertanto tale paese si avvale della deroga, nulla potrà essere imposto dal legislatore interno al datore di lavoro distaccante.

La Direttiva impone di adempiere all'obbligo di informazione per iscritto, entro il settimo giorno lavorativo (art. 5). In caso di modifica delle condizioni di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a informare il lavoratore entro il giorno in cui la modifica diviene efficace. Tale regola non si applica tuttavia quando la modifica è connessa a variazioni della disciplina legale, amministrativa o del contratto collettivo (art. 6).

5. Gli altri diritti garantiti al lavoratore

Nel capo III, la Direttiva prevede ulteriori diritti a favore del lavoratore. Va tuttavia osservato che tali diritti possono essere derogati dai contratti collettivi di qualsiasi livello (anche aziendale), siglati da qualunque sindacato, qualora sia rispettato il «livello generale di protezione dei lavoratori» (art. 14).

L'art. 8, § 1 fissa a sei mesi la durata massima del periodo di prova. È tuttavia possibile oltrepassare tale soglia nei casi in cui la maggiore durata della prova è giustificata dalla natura del lavoro o nell'interesse del lavoratore (art. 8, § 3). Tra gli esempi riportati al considerando n. 28 figurano le posizioni dirigenziali, esecutive o nella pubblica amministrazione. Trattandosi di deroghe, ci si augura che ne venga fornita un'interpretazione restrittiva (non pare, in particolare, giustificata l'applicazione della deroga a tutto il pubblico impiego). Del pari, è contestabile che sia indicata la possibilità di estendere il periodo probatorio nel

caso di lavoratori giovani, per promuoverne l'occupazione a tempo indeterminato (sul punto v. C. giust. 19.7.2017, C-143/16, *Abercrombie & Fitch Italia*).

In caso di lavoro a termine, il periodo di prova dev'essere riproporzionato; non è possibile inoltre prevedere un nuovo periodo di prova in caso di rinnovo del contratto a termine per le stesse mansioni (art. 8, § 2). Non è invece prevista alcuna regola antielusiva in caso di successione di appalti, di lavoratore precedentemente somministrato o di gruppo di imprese.

La nuova Direttiva non consente poi al datore di lavoro di vietare al lavoratore lo svolgimento di altre attività lavorative, salvo che sussistano ragioni obiettive connesse, ad esempio, a esigenze di tutela della sicurezza e della salute, di riservatezza, di integrità del servizio pubblico o di prevenzione di conflitti di interesse (art. 9, § 2).

L'art. 10 della Direttiva dispone che, qualora l'orario di lavoro non sia predeterminato, il datore può imporre al lavoratore di svolgere la prestazione lavorativa richiesta solo se: a) sia previsto il periodo del giorno o della settimana in cui al lavoratore può essere richiesto di lavorare (la Direttiva non prevede però una durata massima del periodo di disponibilità) e; b) al lavoratore sia dato un preavviso ragionevole la cui durata può variare "in funzione delle esigenze del settore interessato" (considerando n. 32). Se tali condizioni non sono soddisfatte, il lavoratore ha il diritto di rifiutare la chiamata, senza subire conseguenze negative.

Come detto, la disposizione si applica solo nei casi in cui vi è l'obbligo, per il lavoratore, di rispondere alla chiamata del datore di lavoro. Non dovrebbe dunque riguardare il lavoro tramite piattaforme in cui, di regola, il lavoratore può decidere di non connettersi o meno e, una volta connesso, di svolgere o meno la prestazione richiesta. In tali casi, non essendo previsto alcun obbligo di risposta alla chiamata, il lavoratore non dovrebbe subire alcuna conseguenza negativa per il suo rifiuto. Per questo, è essenziale che i criteri mediante cui è data, ai lavoratori, la possibilità di scegliere i turni di lavoro e sono poi assegnate le richieste pervenute alla piattaforma siano noti ai lavoratori.

L'art. 10, § 3 della Direttiva impone altresì agli Stati di assicurare al lavoratore una compensazione nel caso in cui

il datore di lavoro, dopo che il lavoratore ha accettato di svolgere un'attività richiesta, revochi tale richiesta, oltre un termine ragionevole (che la Direttiva non fissa). La Direttiva riconosce così, al datore di lavoro, un potere di variazione della durata dell'orario di lavoro concordato con il lavoratore che non ha riscontro nel nostro ordinamento.

Per evitare l'abuso di contratti di lavoro a chiamata o di altri contratti in cui il datore di lavoro ha il potere di chiamare il lavoratore in funzione delle proprie necessità (considerando n. 33), gli Stati membri devono prevedere una o più delle seguenti misure (art. 11): limitazioni all'uso e alla durata di tali contratti; la presunzione relativa di esistenza di un contratto di lavoro con un numero minimo di ore retribuite (sulla base delle ore lavorate a chiamata); misure equivalenti che assicurino l'effettiva prevenzione di prassi abusive. La disposizione pare particolarmente rilevante nel caso di lavoro tramite piattaforma. Nel nostro ordinamento, esistono infatti limiti all'uso del solo contratto di lavoro a chiamata di cui agli artt. 13 e ss. d. lgs. 81/2015. La disposizione della Direttiva ha invece un ambito di applicazione più esteso, riguardando tutti i casi in cui il datore di lavoro ha il potere di chiamare il lavoratore in funzione delle proprie necessità, fra cui rientra senz'altro il lavoro fornito tramite piattaforme come *Deliveroo* o *Uber*.

La Direttiva prevede poi il diritto di chiedere un lavoro a tempo indeterminato, ma solo per chi ha già lavorato per 6 mesi per lo stesso datore (art. 12, § 1); nel calcolo di tale periodo, non vengono espressamente ricompresi i periodi di lavoro a favore di altri datori di lavoro del gruppo, il precedente impiego in somministrazione o il caso della successione di appalti. La disposizione non pare particolarmente incisiva, dato che al datore di lavoro è richiesto solamente di rispondere per iscritto e motivare il rifiuto. Il considerando n. 36 precisa poi che gli Stati membri possono escludere dall'ambito di applicazione dell'art. 12 il pubblico impiego.

La Direttiva prevede infine che la formazione sia fornita gratuitamente, possibilmente durante l'orario di lavoro, e sia comunque considerata come orario di lavoro. Non viene tuttavia introdotto alcun obbligo di formazione per il datore di lavoro (art. 13).

6. Le misure a garanzia dei diritti

Nell'ultima parte, la Direttiva contiene una serie di disposizioni dirette ad assicurare un'efficace tutela dei diritti garantiti dalla stessa. In caso di violazione dell'obbligo di informazione, gli Stati membri devono prevedere almeno uno dei seguenti rimedi (art. 15): la possibilità, per il lavoratore, di sporgere denuncia a un'autorità competente e di ricevere tempestivamente un rimedio adeguato, o una presunzione "relativa" a favore del lavoratore che può «comprendere la presunzione che il lavoratore ha un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che non vi è un periodo di prova o che il lavoratore ha una posizione a tempo pieno, laddove le pertinenti informazioni siano mancanti» (considerando n. 39). Gli Stati possono tuttavia subordinare la presunzione al fatto che al datore di lavoro sia stato notificato l'inadempimento e non abbia tempestivamente fornito le informazioni mancanti.

Gli Stati devono altresì introdurre misure dirette a tutelare il lavoratore che ha denunciato la violazione dei diritti garantiti dalla Direttiva, da ogni conseguenza sfavorevole (art. 17). In particolare, in tali casi è vietato il licenziamento o altra misura equivalente (ad esempio, il fatto che un lavoratore intermittente non riceva più chiamate: considerando n. 43).

Non si comprende poi la regola secondo cui i lavoratori che ritengono di essere stati licenziati per il fatto di aver esercitato i diritti di cui alla Direttiva «possono chiedere al datore di lavoro di fornire i motivi debitamente giustificati del licenziamento equivalente» (art. 18, § 2). L'art. 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE prevede infatti che il licenziamento debba sempre essere giustificato. Per gli stessi motivi, in caso di licenziamento, non pare rilevante la parziale inversione dell'onere della prova di cui all'art. 18, § 3: dovrebbe sempre spettare al datore di lavoro la prova del licenziamento. ■

FLASH

Interpello del Ministero del Lavoro sui controlli a distanza

È sempre necessaria l'autorizzazione dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL) per poter installare sistemi di videosorveglianza nei luoghi di lavoro. Questo quanto di recente chiarito in una nota dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha proposto istanza di interpello al Ministero per conoscere il parere di quest'ultimo in merito alla configurabilità della fattispecie del silenzio-assenso alla richiesta di autorizzazione all'installazione ed utilizzo degli impianti audiovisivi e degli altri strumenti di cui all'attuale art. 4 SL: in particolare, è stato chiesto se il silenzio dell'ITL, in relazione all'istanza di autorizzazione, possa essere considerato un assenso tacito all'istanza medesima in virtù del quale, trascorso un certo lasso di tempo, l'impresa richiedente possa procedere all'installazione degli impianti richiesti. Ebbene, con l'Interpello N. 3 dell'8/5/2019, il Dicastero ha reso parere negativo, affermando che, per installare lecitamente un sistema di videosorveglianza sul luogo di lavoro, è sempre necessario un provvedimento espresso, sia di accoglimento, sia di rigetto della relativa istanza, da parte dell'Ispettorato del Lavoro competente. Secondo il Ministero, infatti, le disposizioni contenute nell'art. 4 SL mirano ad evitare che l'attività lavorativa risulti impropriamente e ingiustificatamente caratterizzata da un controllo continuo e anelastico, tale da eliminare ogni profilo di autonomia e riservatezza nello svolgimento della prestazione di lavoro e sono pertanto finalizzate a contemperare, da un lato, le esigenze datoriali, dall'altro, la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore sul luogo di lavoro. Per tali ragioni l'impresa richiedente deve corredare l'istanza con l'indicazione delle ragioni e delle esigenze per cui intende dotarsi di impianti di controllo a distanza nei luoghi di lavoro e l'ITL deve quindi verificare in concreto la sussistenza o meno dei requisiti di legge per il rilascio dell'autorizzazione e, all'esito di tale verifica, emanare un provvedimento espresso di accoglimento o di rigetto. Il Ministero ha dunque concluso che l'istituto del silenzio-assenso non opera nei casi di autorizzazioni richieste ai sensi dell'art. 4 SL, come peraltro già chiarito dalla Direzione Generale per l'attività ispettiva dello stesso, con la nota n. 7162 del 16/04/2012, e dal Garante per la Protezione dei Dati Personali, con il provvedimento generale sulla videosorveglianza dell'8 aprile 2010. In sostanza, negando il ricorso al silenzio-assenso, l'Interpello N. 3 del 2019 mira ad evitare che l'attività lavorativa possa essere controllata in modo improprio ed ingiustificato, tentando di garantire, nei limiti del possibile, la tutela del diritto alla privacy di tutti i presenti sul luogo di lavoro.