

DIRITTO & PRATICA DEL **LAVORO**

2024

5

PREVIDENZA

Pensioni: quadro normativo dal 2024

MODELLI DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVOROAccordi sulla "settimana corta":
vantaggi e limiti**RIFORMA FISCALE**

Maxi deduzione per nuove assunzioni

RENDITA INTEGRATIVA TEMPORANEA ANTICIPATAFlessibilità in uscita e valenza
della previdenza complementare**PERCORSI DI FEBBRAIO****PROCEDIMENTO
DISCIPLINARE
NEL LAVORO PRIVATO**
F. Rotondi, P. Speziale, A. Tursi**IN QUESTO NUMERO****Potere disciplinare**
Controlli sui lavoratori:
presupposti e limitiContestazione disciplinare
Sistema disciplinare tra normativa
e giurisprudenzaCanali di segnalazione interna
Whistleblowing e diritti
d'informazione: difficile equilibrioProvvedimento disciplinare
Sanzioni disciplinari
e mezzi d'impugnazione

Controlli sui lavoratori: presupposti e limiti

di **Armando Tursi**

Potere disciplinare

Controlli sui lavoratori: presupposti e limiti

Armando Tursi - LabLaw Studio legale Rotondi & Partners

Potere direttivo, potere di controllo e potere disciplinare sono le diverse modalità con cui, in chiave di gradata strumentalità, si esplica la gestione dei rapporti di lavoro: infatti, la **violazione** o la **negligente esecuzione** delle **direttive impartite dal datore di lavoro**, accertata mediante il controllo dell'esatto adempimento degli obblighi del lavoratore, costituisce il normale **presupposto** per il legittimo **esercizio del potere disciplinare**.

Poteri di controllo datoriale nello Statuto dei Lavoratori

Nello sviluppo storico *post*-costituzionale del diritto del lavoro, il primo significativo avanzamento garantistico della disciplina del **potere datoriale di controllo** è stato introdotto dalle norme a tutela della libertà e dignità dei lavoratori, poste dalla legge n. 300/1970 (c.d. "**Statuto dei Lavoratori**"), miranti a "depurare" il potere (direttivo e) di controllo datoriale dei suoi elementi più autoritari, riconducendolo a criteri di razionalità organizzativa e collocandolo nella cornice di valori costituzionali quali la libertà e dignità delle persone che lavorano.

In tema di **controllo e vigilanza**, la legge n. 300/1970 ha disciplinato la materia delle "guardie giurate", del "personale di vigilanza", delle "visite personali di controllo", degli "impianti audiovisivi", degli "accertamenti sanitari".

Le **guardie giurate** possono essere impiegate esclusivamente a fini di tutela del patrimonio aziendale, mentre non possono essere adibite alla vigilanza sull'attività lavorativa. A mò di corollario rispetto a tale divieto, le guardie giurate non possono nemmeno accedere ai locali ove l'attività di lavoro sia in corso di svolgimento, se non eccezionalmente e, ancora una volta, per specifiche e motivate esigenze di tutela del patrimonio aziendale. Quanto invece all'attività di **vigilanza sull'esecuzione della prestazione lavorativa**: questa, oltre

che essere naturalmente di competenza del datore di lavoro e dei capi gerarchici, può essere **affidata a soggetti diversi, purché in maniera non occulta**: infatti, i nominativi dei lavoratori addetti specificamente a tali compiti, devono essere «comunicati al personale interessato» (art. 3 Stat. lav.).

Ancora per fini esclusivamente di tutela del patrimonio aziendale sono ammesse le "**visite personali di controllo**" (ossia le perquisizioni personali), ma alla duplice condizione che, sulla falsariga di quanto previsto dall'art. 4, in tema di controlli a distanza (v. *infra*), le perquisizioni si uniformino alle previsioni autorizzatorie recate da appositi accordi con le Rsa, o, in mancanza di tali organismi sindacali, provvedimenti dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro; e che detti controlli siano indispensabili, casuali (ossia eseguiti in base a sistemi di selezione automatica collettivi e all'uscita dai luoghi di lavoro), e comunque, rispettosi della dignità e della riservatezza dei lavoratori (art. 6 Stat. lav.).

Il principio dell'*habeas corpus* impedisce, naturalmente, che il lavoratore possa essere coattivamente sottoposto ad ispezione personale o corporale: egli può quindi rifiutarsi anche a fronte di un'ispezione legittima; tuttavia, se il **rifiuto è ingiustificato, il lavoratore si espone a responsabilità disciplinare**; peraltro, si ritiene che il rifiuto ingiustificato di sottoporsi alla visita personale di controllo sia sanzionabile solo in base a una esplicita previsione - o quanto meno in assenza di un esplicito divieto in tal senso - , da parte dell'accordo sindacale o del provvedimento sostitutivo dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

Controlli a distanza o tecnologici: trasparenza a tutela della dignità

Anche la disciplina dei controlli "a distanza" (di tempo o di luogo) stabilita dall'art. 4 della legge n. 300/1970, come innovato dall'art. 23, comma