

LAVOROdi **GIORGIA GRANATI****La legittimità e i limiti delle visite di controllo sui lavoratori***Di seguito si affronta la questione della legittimità e dei limiti delle visite di controllo disposte dal datore di lavoro*

Il potere di controllo è una delle più importanti prerogative del **datore di lavoro** riconosciute dalla legge; fondamentale, però, è che **questo potere venga esercitato in modo corretto**, rispettando i numerosi limiti previsti a tutela della riservatezza del lavoratore.

Il concetto guida è "contemperamento" e trova la sua traduzione legislativa nei primi articoli dello Statuto dei Lavoratori (legge 300 del 20.05.1970). **Questi i precetti principali**: le guardie giurate possono essere impiegate solo per scopi di tutela del patrimonio aziendale secondo le modalità previste nell'art. 2; i controlli occulti sono generalmente vietati, salvo l'ipotesi dei c.d. "controlli difensivi" (art. 3); gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali; in mancanza di accordo, gli impianti possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro (art. 4); i controlli sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore possono essere effettuati solo da medici pubblici, in quanto terzi e imparziali (art. 5).

L'art. 6 dello Statuto è quello che norma le visite di controllo personali e stabilisce che esse "sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti". Per capire meglio in cosa consista questa eccezione il Ministero del lavoro - nel parere 8.11.2016, n. 20542 - ha ritenuto compresi nella nozione di "perquisizione indispensabile per la tutela del patrimonio aziendale i controlli eseguiti a campione sul contenuto delle borse dei dipendenti attraverso sistemi di selezione imparziale che rendano casuale l'individuazione del soggetto da controllare". In ogni caso, anche in presenza di perquisizioni indispensabili, il datore di lavoro è tenuto a rispettare i limiti stringenti previsti dallo stesso articolo 6: "le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori".

Altra prescrizione fondamentale è quella contenuta nel terzo comma dell'art. 6, che prevede che le modalità di controllo debbano "essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna; in difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro". In proposito, **contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro** "il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale".