



ConLavorante

suggerimenti per vivere meglio il lavoro

Periodico di Informazione Sindacale e



ConLavorante si scusa se data la lunghezza dell'argomento il testo sarà diviso in 2 parti

Anno I
Nr. 5 parte 1
Novembre 2019

Il contratto di lavoro (CCNL) esplicita chiaramente la posizione di supremazia del datore di lavoro e in contrapposto la posizione di soggezione del lavoratore. Quindi, il datore di lavoro detta le regole per l'esecuzione del lavoro. I lavoratori sono tenuti a rispettare, le istruzioni ricevute pena l'irrogazione di sanzioni disciplinari. Di conseguenza il datore di lavoro ha facoltà e potere di controllare che l'attività lavorativa dei dipendenti sia eseguita in maniera conforme alle direttive o istruzioni impartite.

L'esistenza di questa supremazia comporta per il lavoratore uno stato di sbilanciamento sanzionatorio, in quanto non esiste possibilità giuridica di sanzionare il datore di lavoro per inadempienza o falsa applicazione di artt. del CCNL o di altre norme a tutela del lavoratore come la sicurezza sul lavoro. In altre parole non c'è equilibrio tra la capacità sanzionatoria del datore e la possibilità di difendersi del lavoratore che deve avvenire sempre attraverso il ricorso al giudice del lavoro se l'intervento del sindacato non trova accoglimento presso il datore.

Una lacuna nella giurisprudenza del lavoro che incide pesantemente sulla vita lavorativa di noi tutti.

Il datore di lavoro esercita nei confronti del lavoratore, oltre il potere direttivo ed il potere disciplinare, anche il potere di controllo il cui scopo è verificare l'esatto adempimento degli obblighi del dipendente.

Attenzione: questo potere di controllo non va considerato assoluto, perchè è soggetto a vincoli normativi tesi a garantire il rispetto del diritto di ogni lavoratore alla propria dignità e alla riservatezza.



I controlli sul lavoratore

Il datore di lavoro ha il potere di controllare che:

- *il lavoratore, nell'esecuzione della prestazione lavorativa impieghi la diligenza dovuta (art. 2104, co. 1, c.c.),*
- *osservi le disposizioni ricevute (art. 2104, co. 2, c.c.),*
- *rispetti gli obblighi di fedeltà (art. 2105 c.c.), anche al fine di poter esercitare l'eventuale azione disciplinare nel caso in cui rilevi l'inosservanza di tali obblighi (art. 2106 c.c., art. 7 dello Statuto dei lavoratori).*

Lo Statuto dei lavoratori (l. 20.5.1970, n. 300) precisa i limiti, entro i quali il datore di lavoro può esercitare il proprio potere di controllo.

1. *I soggetti abilitati al controllo devono essere inseriti in una comunicazione aziendale per mettere a conoscenza i lavoratori che esiste una struttura di controllo e chi sono le figure preposte.*
2. *il controllo a distanza ed il controllo diretto.*

Principi da rispettare nel controllo diretto (le cosiddette ispezioni)

Il datore di lavoro nell'effettuare o far effettuare i controlli sui lavoratori è obbligato a rispettare e a far rispettare alcuni principi:

*- **principio di necessità:** il controllo deve risultare necessario o anche indispensabile rispetto ad uno scopo determinato. Deve avere per oggetto una verifica e il carattere dell'eccezionalità, quindi limitato nel tempo e nell'oggetto singolo e non plurimo, mirato e mai eccedente;*

*- **principio di finalità:** ogni controllo deve essere finalizzato alla verifica che le istruzioni ricevute siano messe in atto o a verificare la continuità del servizio o a prevenire e reprimere illeciti;*

*- **principio di trasparenza:** alla fine del controllo deve essere redatto un verbale in cui si elencano le eventuali mancanze riscontrate e rilasciata copia conforme al lavoratore. Questo perché i rapporti tra datore e lavoratore vanno improntati a correttezza e buona fede;*

*- **principio di proporzionalità:** il datore di lavoro ha l'obbligo di adottare delle forme di controllo che siano strettamente proporzionate e non eccedenti lo scopo della verifica.*

Il controllo occulto

Esiste un principio ispiratore generale di ripudio dei controlli occulti sui lavoratori. Il controllo occulto, effettuato cioè da persone non identificate o identificabili dal lavoratore come controllori, è vietato in quanto ritenuto lesivo della personalità del lavoratore.

Conseguentemente, ad esempio, un controllo occulto da parte di un investigatore privato non può mai riguardare l'adempimento o l'inadempimento del lavoratore nel prestare la propria opera, poiché l'uno o l'altro è riconducibile, all'attività lavorativa e quindi il controllo deve limitarsi agli atti illeciti del lavoratore (come, ad esempio, il furto di materiale o attrezzatura).

Qualunque circostanza o fatto eventualmente acquisiti dal datore di lavoro tramite dei controlli illeciti, non possano essere utilizzati quali fonte di conoscenza o di prova giudiziale.

Fine parte 1