

Approfondimenti

Limiti per il datore

La perquisizione del lavoratore

Massimo T. Goffredo e Vincenzo Meleca

Tra tutti i poteri che la legge riconosce al datore di lavoro, vi sono quelli relativi ai controlli sull'attività lavorativa e non lavorativa del lavoratore. Uno di questi controlli riguarda quelle che il legislatore ha definito come "visite personali di controllo" e che comunemente vengono chiamate "perquisizioni".

Nelle note che seguono cercheremo di fare il punto della situazione alla luce degli orientamenti giurisprudenziali e dottrinali.

La cornice normativa

Il Codice civile ha fissato in via generale, con l'articolo 2086(1), quelli che sono i poteri del datore di lavoro e, con gli articoli 2094, 2104 e 2105(2) quelli che sono i doveri fondamentali del lavoratore. Con la legge n. 300/1970, meglio conosciuta come Statuto dei lavoratori, che vengono specificamente disciplinati i poteri di controllo sui lavoratori del datore di lavoro: dal controllo della presenza sul posto di lavoro (artt. 3 e 4) a quello dell'assenza per malattia (art. 5)(3), dal controllo sugli accessi ai luoghi di lavoro (art. 4) a quello, effettuato mediante controlli a distanza, sulla loro attività (art. 4); dal controllo sulla loro attività lavorativa (art. 3) a quello su fatti rilevanti ai fini della valutazione della loro attitudine professionale (art. 8); dal controllo sulla tutela del patrimonio aziendale (artt. 2 e 6) a quello, appunto, sulle perquisizioni personali sui

lavoratori (art. 6), di cui riportiamo il testo nel box sottostante.

In relazione all'eventuale comportamento disciplinarmenrte rilevante del lavoratore, sanzionabile anche con il licenziamento, non si possono poi non citare gli artt. 7 e 18, Statuto dei lavoratori, nonché gli artt. 2 e 3, D.Lgs. n. 23/2015.

Al tempo stesso, occorre ricordare quelli che sono i possibili illeciti eventualmente commessi in occasione della perquisizione dal datore di lavoro e/o dai suoi collaboratori: dalla condotta antisindacale (art. 28, legge n. 300/1970) alla violenza privata (art. 610 c.p.) ed al sequestro di persona (art. 605 c.p.).

**Legge 20 maggio 1970, n. 300
Art. 6 - Visite personali di controllo**

1. Le visite personali di controllo sul lavoratore 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.
2. In tali casi 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.
3. Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono 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.
4. Contro i provvedimenti della direzione regionale del lavoro di cui al precedente comma, 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.

conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio".

(3) Soltanto per completezza di trattazione citiamo anche le leggi speciali con cui sono stati disciplinati vari tipi di controlli sullo stato di salute del lavoratore: così, con l'art. 5, legge n. 638/1983 e con il decreto ministeriale 8 gennaio 1985, sono stati precisati i limiti per i controlli sullo stato di malattia; con l'art. 6 della legge n. 135/1990 quelli sullo stato di sieropositività; con l'art. 125, D.P.R. n. 309/1990 e con l'art. 41, D.Lgs. n. 81/2008 quelli sullo stato di tossicodipendenza; con l'art. 15, legge n. 125/2001 ed ancora con l'art. 41, D.Lgs. n. 81/2008 quelli sullo stato di alcoldipendenza.

(1) Art. 2086 - Direzione e gerarchia nella impresa: "[I]. L'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori".

(2) Art. 2094 - Prestatore di lavoro subordinato: "[I]. È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore". Art. 2104 - Diligenza del prestatore di lavoro: "[I]. Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. [II]. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende". Art. 2105 - Obbligo di fedeltà: "[I]. Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per

Approfondimenti

Definizione

Per perquisizione personale sul lavoratore (o per visita personale di controllo sul lavoratore) si intende in genere il controllo fisico sulla persona del lavoratore e sul suo abbigliamento (4). A sua volta, per abbigliamento s'intende l'insieme del vestiario indossato, esclusi, secondo il prevalente orientamento giurisprudenziale, quelli che vengono definiti "accessori di abbigliamento", cioè, in buona sostanza, borsette da donna, borselli da uomo, zainetti, portafogli e portadocumenti, anche se di dimensioni contenute (5). Di conseguenza per tutti questi oggetti e, a maggior ragione, anche quelli di notevoli dimensioni, non sarebbe necessario rispettare le condizioni precise dal citato art. 6, Statuto.

Esulano dal concetto di perquisizione personale, non essendo pertanto tenuti a rispettare il citato art. 6, anche i controlli:

- sull'autovettura del lavoratore, laddove a questi sia consentito di entrare e/o sostare in aree di proprietà aziendale;
- sugli oggetti d'arredamento aziendale messi a disposizione del lavoratore, quali armadi, cassetiere e scrivanie negli uffici e armadietti degli spogliatoi.

Condizioni di liceità delle perquisizioni personali

Ricordando che sull'art. 6, Statuto dei lavoratori un pretore del lavoro di Milano sollevò la questione di legittimità costituzionale dell'articolo in questione, sostenendo che esso "colliderebbe con

(4) Se l'art. 6, legge n. 300/1970 parla di "visita personale di controllo", gli artt. 118 e 258, c.p.c utilizzano il termine di "ispezione sulla persona", mentre l'art. 352 c.p.p. parla esplicitamente di "perquisizione personale".

(5) L'orientamento giurisprudenziale che escludeva la perquisizione degli accessori d'abbigliamento dai limiti indicati dall'art. 6, Statuto dei lavoratori fu ben espresso dalla Corte di cassazione del 10 febbraio 1988, n. 1461 (in *Dir. lav.*, 1988, II, 456), per la quale l'accordo sindacale previsto dall'art. 6, Statuto dei lavoratori era necessario solo per stabilire le regole per perquisire la persona del dipendente e non era richiesto per sottoporre a perquisizione i suoi effetti personali, come borse o bagaglio in genere, nell'assunto che solo nel primo caso sussisterebbero le prevalenti esigenze di tutela della riservatezza ed intimità della persona. Tale orientamento è ritenuto maggioritario, come confermato anche di recente dalla Corte appello Potenza, sez. lav., 2 aprile 2015, n. 102, dal Tar Milano, sez. I, 26 giugno 2014, n. 1657, (in *Foro amministrativo*, 2014, 6, 1789). Nel tempo si è creato però un diverso e contrario orientamento, soprattutto tra la magistratura di merito, che ha invece esteso l'obbligo di accordo sindacale (o, in assenza di questo, di autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro) anche agli

gli artt. 2 e 13 Cost. in quanto le visite personali di controllo previste nell'articolo denunciato violerebbero i diritti essenziali dell'uomo e la libertà personale dell'individuo e non potrebbero essere attuate nemmeno con il consenso dell'avente diritto o con quello collettivamente prestato dalle rappresentanze dei lavoratori, ma esclusivamente ad opera di specifici organi dello Stato" e che la Corte costituzionale dichiarò non fondata la questione, affermando invece che l'art. 6, legge 300/1970 "non contrasta con l'art. 13 Cost. e non lede l'autonomia dell'individuo e la disponibilità della propria persona. Le modalità indicate per l'esercizio del controllo sono dirette a dare un carattere impersonale alle visite, salvaguardando la tranquillità e la serenità dell'ambiente lavorativo e proteggendo sia i beni del patrimonio aziendale sia, nei luoghi di lavoro, quelli personali dei singoli lavoratori. Si tratta in ogni caso di controlli che non sono - né possono essere - coattivamente imposti, ma che devono svolgersi con consenso soltanto dell'interessato, soggetto, in caso di ingiustificato rifiuto, soltanto a responsabilità disciplinare" (6), in base alla lettera della norma, le condizioni di liceità delle perquisizioni personali sono le seguenti:

a) che siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti: il legislatore, pur ribadendo il diritto del datore di lavoro di tutelare il proprio patrimonio aziendale (si veda a tal proposito quanto previsto dall'art. 2, legge n. 300/1970 (7)), ha ritenuato opportuno evitare che le perquisizioni perso-

oggetti ritenuti accessori di abbigliamento. Cfr. Pret. penale di Pordenone 8 febbraio 1997 (in *Riv. critica dir. lav.* 1997, 662).

(6) Cfr. Corte costituzionale 25 giugno 1980, n. 99, in *Riv. giur. lav.*, 1981, II, 37.

(7) Legge 20 maggio 1970, n. 300 - Art. 2 - Guardie giurate: "1. Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del Testo unico approvato con Regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale. 2. Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale. 3. È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma. 4. In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi".

Approfondimenti

nali possano essere effettuate in qualsiasi caso ed in qualsiasi azienda, precisando che tali controlli debbano essere “indispensabili” (8). Per il Ministero del lavoro (9), l’indagine sulla sussistenza di tale requisito, deve essere svolta in maniera particolarmente rigorosa, con attenta considerazione circa la concomitante ricorrenza di due condizioni circa:

- l’intrinseca qualità (con diverse possibili valenze: segretezza, pericolosità, elevato valore economico e/o agevole asportabilità) degli strumenti di lavoro (quali, ad esempio, telefoni cellulari, tablet, personal computers, trapani, calibri elettronici, navigatori portatili per autovetture, ecc.) o delle materie prime (come, ad esempio, metalli preziosi - rame, argento, oro, platino, terre rare, ecc. -, o stoffe - seta -) o dei prodotti (quali l’elettronica di consumo, l’abbigliamento di sartoria, oppure software, cosmetici e profumi costosi, ecc.);
- l’impossibilità di prevenire i furti se non attraverso le perquisizioni personali (laddove, ad esempio, non sia possibile ricorrere ad adeguate registrazioni dei movimenti delle merci ovvero all’adozione di misure atte a disincentivare gli ammarchi stessi e a favorire, invece, la condotta diligente e fedele dei dipendenti);

b) che avvengano con l’applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori: l’eventuale controllo sui lavoratori deve essere assolutamente casuale. Perché ciò avvenga debbono essere utilizzati particolari e specifici sistemi elettronici od elettromeccanici (spesso definiti “imparziali”) ai quali si debbono sottoporre tutti i dipendenti dell’azienda (e con tutti, intendiamo proprio tutti, dirigenti compresi) o tutti quelli di una specifica area organizzativa. Questi sistemi funzionano in genere in questo modo: il lavoratore entra in un varco simile a quello dei metal detectors degli aeroporti, preme un pulsante e attende che una luce (o un display) gli indichino cosa fare. In base ad un algoritmo di casualità il sistema elettronico decide se il lavoratore può uscire senza sottoporsi alla perquisizione personale oppure no: nel primo caso si accenderà una luce verde, nel

secondo una luce rossa, talora accompagnata da un segnale sonoro. In questa seconda ipotesi, il personale di vigilanza, anche se qualificabile come guardia particolare giurata, inviterà il lavoratore a recarsi in un locale idoneo per farsi perquisire, senza fare pressioni;

c) che siano eseguite all’uscita dei luoghi di lavoro: poiché una delle condizioni per la legittimità delle perquisizioni personali è quella della tutela del patrimonio aziendale, appare logico che i controlli debbano essere effettuati all’uscita dai luoghi di lavoro (che per la Cassazione, debbono intendersi come “qualsiasi posto in cui il lavoratore acceda, anche solo occasionalmente, per svolgervi concretamente la propria attività nell’ambito delle mansioni affidategli” (10)). Alla luce però di una serie di considerazioni legate alla possibilità che un lavoratore possa introdurre sui luoghi di lavoro sostanze od oggetti pericolosi (sostanze stupefacenti, armi od esplosivi) o comunque dall’azienda indesiderati (come capi d’abbigliamento, bigiotteria, video giochi e simili, per piccolo commercio), va precisato che il controllo di qualsiasi tipo di borse ed altri contenitori (o solo di quelli di dimensioni tali da non poter essere considerati accessori d’abbigliamento, se si accetta l’orientamento giurisprudenziale più garantista e restrittivo, di cui abbiamo prima accennato) è opportuno che l’azienda precisi questo suo potere di controllo in entrata in un apposito documento reso accessibile a tutti i dipendenti, meglio se inserito nel codice disciplinare aziendale;

d) che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore: è essenziale che, nel caso in cui il sistema di selezione automatica e casuale abbia “scelto” un lavoratore e questi non si opponga alla perquisizione personale, questa avvenga in locali e con modalità idonei a salvaguardare la dignità e la riservatezza del lavoratore stesso. In termini concreti:

- i locali non debbono consentire l’accesso ad altre persone se non all’interessato ed all’incaricato della perquisizione;
- l’incaricato della perquisizione deve essere dello stesso sesso del lavoratore da perquisire;

(8) In ordine all’art. 6, Statuto dei lavoratori, appare consolidato l’orientamento giurisprudenziale secondo cui l’invasione della sfera personale e morale del lavoratore deve essere l’*estrema ratio*, quando sono in gioco interessi meramente patrimoniali. Cfr. Tar Milano,, sez. I, 26 giugno 2014, n. 1657, cit.

(9) Cfr. parere del Ministero del lavoro 8 novembre 2016, n. 20542.

(10) Cfr. Cassazione penale, sezione IV, 18 maggio 2011, n. 19553.

Approfondimenti

• la perquisizione personale deve limitarsi al controllo manuale degli indumenti indossati (similmente ai controlli di sicurezza degli aeroporti), evitando, salvo casi particolari (11), di far spogliare il lavoratore, nonché, ovviamente, al controllo di borsette, borselli e zainetti. Per questi ultimi è opportuno che sia il lavoratore a svuotarli su un apposito ripiano. Come dicevamo, il controllo di tutto ciò che non è accessorio d'abbigliamento non è soggetto alle condizioni e alle procedure dell'art. 6;

e) che le modalità della loro effettuazione siano concordate con le rappresentanze sindacali aziendali/unitarie oppure, in difetto di accordo e su istanza del datore di lavoro, con provvedimento dell'Ispettorato del lavoro: allo stato degli atti la legittimità delle perquisizioni personali è subordinata alla sottoscrizione di uno specifico accordo stipulato con le rappresentanze sindacali aziendali/unitarie di ciascuna unità produttiva. Il legislatore non ha ritenuto di modificare questo aspetto come invece ha fatto a proposito dell'accordo sindacale necessario per installare sistemi ed impianti audiovisivi impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale ma dai quali possa derivare anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, *ex art. 4, legge 300/1970*: in questo caso, infatti, è stato previsto che, in alternativa, le imprese con unità produttive ubicate in diverse Province della stessa Regione ovvero in più Regioni, tale accordo possa essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. A nostro modo di vedere, l'accordo deve prevedere esplicitamente sia la possibilità per l'azienda di irrogare, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7, legge n. 300/1970, sanzioni disciplinari nel caso in cui perquisizione abbia avuto riscontri positivi, sia nell'ipotesi in cui il lavoratore si sia rifiu-

(11) È stata ritenuta illegittima la spoliazione del lavoratore con mantenimento dei soli indumenti intimi, effettuata al fine di prevenire la sottrazione di articoli di biancheria di piccole dimensioni, in quanto ciò può creare nel dipendente un senso di particolare disagio, se non anche di degradazione psicologica, con la conseguenza che il suo rifiuto di sottoporsi a visite personali che superino i limiti anzidetti non legittima l'applicazione di sanzioni disciplinari nei suoi confronti. Cfr. Cassazione civile, sez. lav., 19 novembre 1984, n. 5902, in *Giur. it.*, 1985, I, 1, 720.

(12) In effetti, l'art. 4, come novellato dall'art. 23, comma 1, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 e modificato dall'art. 5, com-

tato di sottoporsi alla perquisizione. Inoltre, l'accordo dovrebbe disciplinare anche l'eventuale richiesta del lavoratore circa la presenza durante la perquisizione di un collega di lavoro o di un rappresentante sindacale.

Ove non sia stato possibile raggiungere l'accordo sindacale, il datore di lavoro, per poter effettuare legittimamente le perquisizioni personali, dovrà rivolgersi, presentando apposita istanza, alla sede dell'Ispettorato nazionale del lavoro competente per territorio. Contro i provvedimenti di quest'ultimo Ente, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali/unitarie, oppure i sindacati dei lavoratori provinciali possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro del lavoro. Anche in questo caso il legislatore non ha ritenuto di modificare questo aspetto come, invece, ha fatto a proposito del più volte citato art. 4, legge n. 300/1970 (12).

Aspetti gestionali

Nella concreta applicazione delle procedure previste dalle norme di legge ed eventualmente dagli accordi sindacali si possono talora verificare situazioni non disciplinate. In tali ipotesi, occorrerà gestirle con buon senso.

- **Richiesta del lavoratore "scelto" dal sistema di selezione automatica casuale della presenza durante la perquisizione di un collega di lavoro o di un rappresentante sindacale:** non ci sembra vi siano ragioni che ostino all'accoglienza di una simile richiesta, purché la presenza sia limitata in ogni caso ad una sola persona, di cui l'addetto alla perquisizione annoterà il nominativo;
- **annotazione dell'avvenuta perquisizione:** l'addetto aziendale che ha effettuato la perquisizione dovrebbe effettuare una specifica annotazione su un apposito registro, indicando data ed orario, nominativo del lavoratore perquisito, nominativo dell'eventuale presenza di altra persona richiesta

ma 2, D.Lgs. 24 settembre 2016, n. 185, non solo prevede come, in mancanza di accordo sindacale, gli impianti e gli strumenti da cui possa derivare il controllo a distanza dei lavoratori possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ma anche che i provvedimenti decisi dalla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro oppure dalla sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro sono definitivi.

Approfondimenti

dal lavoratore, esito della perquisizione ed eventuali dichiarazioni del lavoratore;

- *rifiuto del lavoratore di sottoporsi alla perquisizione personale*: può accadere che il lavoratore selezionato si rifiuti di sottoporsi alla perquisizione. Cosa fare in tal caso? Senz'altro non trattenerlo contro la sua volontà, perché si configurerrebbe il reato di violenza privata o addirittura quello di sequestro di persona. L'incaricato ad effettuare la perquisizione dovrà informare il lavoratore che il rifiuto costituisce una specifica infrazione disciplinare, annotando il tutto sull'apposito registro. In taluni casi, quando il sospetto che il lavoratore sia in possesso non autorizzato di beni aziendali è particolarmente forte, ci risulta che sia stato richiesto l'intervento delle forze di polizia. Ribadiamo però come non sia assolutamente opportuno impedire al lavoratore di allontanarsi. La Direzione delle risorse umane andrà informata con la massima tempestività di quanto accaduto, in modo da attivarsi per instaurare una adeguata procedura disciplinare;

- *rifiuto del lavoratore di sottoporre a perquisizione borse, borsoni ed altri contenitori non rientranti nel concetto di accessori di abbigliamento*: se il lavoratore può rifiutarsi di sottoporsi alla perquisizione personale, uscendo dal luogo di lavoro, non ha invece il diritto di portare con sé borse, borsoni ed altri contenitori non rientranti nel concetto di accessori di abbigliamento, soprattutto se ciò è stato previsto in un regolamento aziendale o, meglio ancora, nell'accordo sindacale. L'incaricato della perquisizione dovrà pertanto cercare, con modi comunque non decisivi o violenti, di far sì che tali contenitori restino in azienda, senza però che siano oggetto di immediata perquisizione, che avverrà successivamente, in presenza di un rappresentante sindacale o di un agente di polizia. Anche di ciò, l'addetto alla perquisizione effettuerà debita specifica annotazione;

- *perquisizione di veicoli di proprietà del lavoratore o di proprietà aziendale concessi in uso al lavoratore*: come abbiamo già avuto modo di accennare, il diritto del datore di lavoro di effettuare controlli per la tutela del proprio patrimonio

aziendale ha dei limiti solo nel caso in cui tali controlli si estrinsecano in perquisizioni personali sul lavoratore. Non rientrano in tali ipotesi i controlli su autoveicoli e motoveicoli di proprietà del lavoratore o aziendali concessi in uso al lavoratore laddove tali veicoli possano accedere ad aree aziendali, per cui la loro perquisizione può essere effettuata senza particolari vincoli. Può accadere però, analogamente a quanto detto a proposito delle perquisizioni personali, che il lavoratore opponga un rifiuto. In tal caso, il personale di vigilanza, potrà cercare di impedirgli di uscire con l'autovettura dalle aree aziendali. Laddove però non esistano barriere fisiche (sbarre, cancelli, ecc.) ed il lavoratore non ottemperi all'invito del personale di vigilanza ed esca con il veicolo, sarà non solo oggetto di procedura disciplinare, ma anche di revoca del permesso di accesso con il veicolo stesso ad aree aziendali. Se poi il veicolo, di proprietà o in leasing aziendale, ècesso in uso al lavoratore, si potrà procedere alla revoca di tale concessione (13). Qualora, invece, il lavoratore lasci il veicolo e si allontani, la perquisizione dovrà essere fatta alla presenza di testimoni, meglio se anche con un rappresentante sindacale, documentando il tutto con fotografie e filmati che attestino, tra l'altro, le condizioni del veicolo prima e dopo la perquisizione;

- *perquisizione di oggetti d'arredamento aziendale messi a disposizione del lavoratore*: gli armadi, cassettiere e scrivanie degli uffici e gli armadietti degli spogliatoi sono di proprietà aziendale e non rientrano nelle previsioni dell'art. 6, Statuto: "L'ispezione nell'armadietto - ripostiglio di un lavoratore effettuata dal datore di lavoro non rientra nel concetto di 'visita personale' ai sensi dell'art. 6, Stat. lav., sicché non presuppone, secondo il comma 3 di detto articolo, un preventivo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali. Tali armadietti, infatti, sono spazi di proprietà aziendale, e, avendo la sola funzione di contenere gli abiti civili dei lavoratori durante l'orario di lavoro, non costituiscono una pertinenza della persona del lavoratore, a differenza dei suoi vestiti, sia indossati sia appoggiati da qualche parte e a differenza anche di cartelle,

(13) Se la concessione in uso al dipendente di veicoli aziendali è fatta esclusivamente come fringe benefit, non vi sono grossi problemi di sorta, al di là di eventuali aspetti economici. Nel caso in cui, invece, la concessione sia per uso promiscuo, cioè anche per motivi di lavoro, possono sorgere dei problemi

di tipo organizzativo, in quanto revocare la concessione dell'auto aziendale potrebbe impedire al lavoratore di svolgere le mansioni per le quali è stato assunto o alle quali è stato destinato.

Approfondimenti

sporte o contenitori d'uso, sia portati al momento, sia lasciati da qualche parte” (14). La loro perquisizione è pertanto a discrezione del datore di lavoro, con l'unica accortezza che essa venga fatta alla presenza del lavoratore e di testimoni, compreso, se possibile, anche un rappresentante sindacale;

- *codice disciplinare e regolamenti aziendali: è assolutamente opportuno che nel codice disciplinare aziendale o in un apposito regolamento aziendale siano previste tra le possibili infrazioni:*

- il rifiuto del lavoratore, selezionato dal sistema automatico, di sottoporsi a perquisizione personale;

- il rifiuto del lavoratore di sottoporre a perquisizione borse, borsoni ed altri contenitori non rientranti nel concetto di accessori di abbigliamento;

- il rifiuto del lavoratore di sottoporre a perquisizione il veicolo di sua proprietà o di proprietà aziendale che - abbia avuto accesso ad aeree aziendali.

Conseguenze del mancato rispetto delle norme di legge o contrattuali

a) Per il datore di lavoro: se le perquisizioni personali sui lavoratori sono state effettuate senza il rispetto anche soltanto di una delle condizioni indicate dall'art. 6, legge n. 300/1970 e cioè se sono state effettuate:

- non essendo indispensabili;
- non ai fini della tutela del patrimonio aziendale;
- non in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti;
- non con sistemi di selezione automatica;
- non all'uscita dei luoghi di lavoro;
- senza accordo sindacale o senza provvedimento autorizzatorio della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro;
- senza il rispetto della dignità e della riservatezza del lavoratore;

il datore di lavoro sarà punibile, ai sensi dell'art. 38, legge n. 300/1970, con l'ammenda da 154 a 1549 euro o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

(14) Cfr. Pretura Milano, 9 ottobre 1996, in *Lav. giur.* 1997, 224. Orientamento recentemente condiviso dal Ministero del lavoro (parere 8 novembre 2016, n. 20542) “Il controllo degli armadietti - spazi che sono di proprietà aziendale (sebbene posti nell'esclusiva disponibilità del lavoratore) - sarebbe fuori

Inoltre, l'effettuazione di perquisizioni personali senza che sia stato neppure tentato di raggiungere un accordo sindacale, potrà configurare la condotta antisindacale *ex art. 28, legge n. 300/1970*, con relativo ordine del giudice di cessare il comportamento illecito. Nel caso di mancata ottemperanza all'ordine del giudice, il datore di lavoro sarà punibile, ai sensi dell'art. 650 c.p., se il fatto non costituisce un più grave reato, con l'arresto fino a 3 mesi o con l'ammenda fino a 206 euro;

- **b) per chi è incaricato di effettuare le perquisizioni personali:** nel caso in cui il lavoratore selezionato dal sistema automatico:

- sia stato costretto contro la sua volontà a sottoporsi alla perquisizione personale, colui che l'ha costretto risponderà del reato di violenza privata *ex art. 610 c.p.*, punito con la reclusione fino a 4 anni;

- si sia rifiutato di sottoporsi alla perquisizione personale e sia stato trattenuto contro la sua volontà, colui che l'ha costretto risponderà del reato di sequestro di persona *ex art. 605 c.p.*, punito con la reclusione da 6 mesi a 8 anni;

- **c) per il lavoratore selezionato dal sistema automatico:** se durante la perquisizione personale sono stati trovati beni di proprietà aziendale che il lavoratore non aveva titolo di detenere, ne risponderà sia sul piano penale (ad esempio per il reato di appropriazione indebita o per quello di furto) sia su quello disciplinare *ex art. 7, legge n. 300/1970*.

Se, invece, si è rifiutato di sottoporsi a perquisizione personale, sarà soggetto a procedimento disciplinare *ex art. 7, legge n. 300/1970* con possibile sanzione espulsiva del licenziamento per giusta causa *ex art. 2119 c.d.* A quest'ultimo proposito evidenziamo però che vi sono due orientamenti giurisprudenziali contrastanti. Il primo che ritiene legittimo il licenziamento per giusta causa: “il rifiuto ingiustificato del lavoratore di sottoporsi al controllo, legittimamente disposto dal datore al termine del turno lavorativo, lede il vincolo fiduciario, in quanto il datore è privato della possibilità di verifiche riguardo alla affidabilità del dipendente che resta tutta rimessa al caso. La sottrazione al controllo è particolarmente grave,

dall'ambito regolativo dell'art. 6 per la difficoltà di ricondurre l'ispezione in parola alla fattispecie della ‘visita personale’, anche accogliendo un’accezione molto ampia della nozione tale da ricoprire gli effetti personali del lavoratore”.

Approfondimenti

anche con riferimento al disvalore ambientale, ove, come nel caso di specie, sia suscettibile di rappresentare un modello diseducativo e di disincentivare gli altri dipendenti dell'impresa al rispetto degli obblighi di diligenza e fedeltà(15)”. Un secondo e diverso orientamento giurisprudenziale tende, invece, ad escludere la legittimità del licenziamento, in quanto i giudici di merito debbono sempre valutare in concreto “il rispetto del principio di proporzionalità della sanzione rispet-

to alla gravità della mancanza addebitata, non tralasciando di considerare che la violazione commessa deve anche essere rapportata al valore dei beni tutelati e, soprattutto, al fatto se il dipendente sia mai incorso in contestazioni o provvedimenti disciplinari”(16). Inoltre, l'illegittimità della perquisizione personale determina l'illegittimità della sanzione disciplinare eventualmente adottata(17).

(15) Tribunale Alba, 30 aprile 2009, in *Giur. piemontese*, 2009, 2, 294.

(16) Cfr. Cassazione civile, sez. lav., 29 ottobre 1999, n.

12197, in *Dir. prat. lav.*, 2000, 807.

(17) Cfr. Cassazione civile, sez. lav., 19 novembre 1984, n. 5902, cit.