

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Parere 8 novembre 2016, n. 20542

Oggetto: istanza ai sensi dell'art. 6 legge n. 300/70 - Visite personali di controllo presentata dalla Società HUGO BOSS ITALIA S.p.A. Riscontro.

Codesto Ufficio pone alla Scrivente un quesito relativo alla corretta applicazione della procedura ex art. 6, L. n. 300/1970, rispetto ad una specifica richiesta di autorizzazione da parte di un'azienda intenzionata ad implementare la policy aziendale sulle visite personali di controllo.

In particolare, si chiede un parere sulla sussistenza dei presupposti per il rilascio dell'autorizzazione delle seguenti procedure "per esigenze di tutela del patrimonio aziendale e contro illeciti":

1 - esecuzione di controlli a campione sul contenuto delle borse di dipendenti e visitatori dei negozi attraverso sistemi di selezione imparziale che rendano casuale l'individuazione del soggetto da controllare;

2 - possibilità da parte del responsabile del negozio di ispezionare gli armadietti siti negli spogliatoi aziendali che per tale ragione ad ogni fine turno dovranno essere lasciati aperti.

Questa Direzione, d'intesa con la Direzione generale in indirizzo, rappresenta quanto segue.

Nel caso di specie, le misure di controllo in questione parrebbero prima facie esorbitare dalla lettera della norma che disciplina le visite personali, per cui è preliminarmente necessario verificare la sussistenza dei presupposti soggettivi e oggettivi della fattispecie e cioè se le modalità di controllo sub 1) e 2) rientrano nella fattispecie ex art. 6 St. Lav., per poi effettuare il giudizio sull'indispensabilità delle misure stesse.

In merito, la giurisprudenza di legittimità (attraverso una pronuncia tuttavia risalente - Cass. 10 febbraio 1988, n. 1461) ha affermato che l'accordo sindacale è necessario per stabilire le regole per perquisire la persona del dipendente e non è 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.

Una lettura evolutiva della norma in commento, tuttavia - necessitata in riferimento alla progressiva estensione dell'area dei c.d. diritti della personalità e alla protezione accordata alla sfera personale del lavoratore e più in generale alla dignità e alla riservatezza della persona - ha portato negli anni la giurisprudenza di merito a superare questo indirizzo e a ricomprendere nella procedura autorizzatoria per le visite personali di controllo anche l'ispezione degli oggetti di proprietà del lavoratore, quali borse, zaini, ed accessori simili (Pretura di Milano 22 gennaio 1987; Pret. Penale di Pordenone 8 febbraio 1997).

Pertanto la modalità di controllo sub 1) può essere effettuata solo in seguito alla procedura di autorizzazione normativamente prevista, ed attraverso opportuni meccanismi di selezione imparziale specificamente richiesti dalla norma e predisposti dall'azienda, in modo da rendere casuale l'individuazione del soggetto da ispezionare.

In riferimento a tale ricostruzione va ricordato che, ai sensi dell'art. 6 citato, l'accordo sindacale o, come nel caso di specie, la procedura autorizzatoria amministrativa, riguardano

esclusivamente i controlli nei confronti dei lavoratori, e non si estendono ai controlli nei confronti dei visitatori, che sono ricompresi nell'alveo generale dell'art. 13 Cost.

Tutto ciò premesso, come già ravvisato da parte di codesto Ufficio nella richiesta di parere, ai fini del provvedimento autorizzatorio è dirimente il giudizio sulla "indispensabilità" delle misure per le quali si chiede l'autorizzazione a derogare al generale divieto delle visite di controllo "ai fini della tutela del patrimonio aziendale in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti" (art. 6, comma 1, L. n. 300/1970), cui la norma è preordinata.

In merito si ricorda come l'indagine sulla sussistenza di tale requisito, secondo la giurisprudenza prevalente, deve essere svolta in maniera particolarmente rigorosa, con attenta considerazione circa la ricorrenza di due condizioni:

- sia la intrinseca qualità (con diverse possibili valenze: segretezza, pericolosità, elevato valore economico e/o agevole asportabilità) degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti
- sia 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 ammanchi stessi e a favorire, invece, la condotta diligente e fedele dei dipendenti).

Ciò evidenzia il carattere di extrema ratio delle visite in argomento, rispetto alle modalità di controllo alternative, meno invasive, che siano tecnicamente e legalmente attuabili (Cass. sent. n. 5902/1984).

Nella giurisprudenza relativa alla norma in questione non è possibile enucleare una quantificazione della soglia di "valore" (di strumenti di lavoro, materie prime e prodotti) posto alla base del riconoscimento di una esigenza di tutela del patrimonio aziendale concorrente con quella di protezione della riservatezza e della dignità della persona del lavoratore. Tuttavia, per quanto riportato nella richiesta di parere ed anche in riferimento alla casistica rinvenuta in alcune delle pronunce giurisprudenziali, si rileva che nel caso di specie, almeno sotto tale profilo, l'esigenza di protezione del patrimonio aziendale non possa ritenersi esclusa. Peraltro, codesto Ufficio, nell'ambito della complessiva valutazione istruttoria preordinata alla emissione del provvedimento amministrativo è tenuto, conformemente al principio condiviso dalla giurisprudenza in materia, a verificare anche che detta esigenza di tutela non possa essere soddisfatta attraverso il ricorso a modalità di controllo alternative e meno invasive (sono annoverati diversi mezzi di protezione: dal semplice divieto di introduzione di borse nei reparti di lavoro, alla sorveglianza dell'uscita dei lavoratori dai reparti, ai più sofisticati rilevatori magnetici), verifica che deve essere effettuata in concreto e sulla quale, pertanto, la Scrivente non ha ulteriori elementi per esprimersi.

In relazione al quesito sub 2), si ritiene che debba essere invece negata la necessità dell'accordo sindacale o, in alternativa dell'autorizzazione da parte della Direzione territoriale del lavoro e sarebbe di conseguenza ridondante il giudizio sull'indispensabilità della misura di policy aziendale sottoposta all'attenzione di codesto Ufficio, poiché il controllo degli armadietti - spazi che sono di proprietà aziendale (sebbene posti nell'esclusiva disponibilità del lavoratore) - sarebbe fuori 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 ricomprendere gli effetti personali del lavoratore.