

BIBLIOTECA

I poteri del datore di lavoro e gli obblighi del lavoratore

Introduzione

Benvenuti!

In questa lezione analizzeremo i poteri del datore di lavoro e gli obblighi del lavoratore.

Bene, non ci resta che cominciare...

I poteri del datore di lavoro

Nello svolgimento del rapporto di lavoro, non operano solo quelle regole stabilite consensualmente dalle parti, ma trovano largo spazio gli atti unilaterali del datore di lavoro. Ai sensi degli articoli 2094 e 2104, secondo comma, del codice civile, il datore di lavoro è titolare di poteri giuridici riconosciutigli dall'ordinamento nella sua qualità di creditore di lavoro subordinato, il cui esercizio incide anche sulla sfera giuridica del lavoratore debitore.

Si distinguono, così:

- il **potere direttivo**, per conformare la prestazione lavorativa alle esigenze della prestazione
- il **potere di controllo**, per verificare l'esatto adempimento degli obblighi del dipendente
- e il **potere disciplinare**, per punire i lavoratori inadempienti

Anche nel rapporto di lavoro ormai privatizzato con le PA, queste operano con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, in base alle disposizioni del codice civile e delle altre leggi sul lavoro nell'impresa, salvo diverse disposizioni espresse.

Dunque, la normativa di tutela legale e collettiva riguarda non solo il contenuto del contratto, ad esempio quando si stabilisce la durata massima della prestazione, l'importo minimo della retribuzione, i criteri di classificazione delle mansioni, ma anche la disciplina dell'esercizio dei poteri del datore di lavoro, come quello:

- di imporre una giustificazione per il trasferimento e per il licenziamento
- di vietare determinati controlli
- di procedimentalizzare il potere disciplinare

Potere direttivo e obblighi del lavoratore

L'obbligazione principale del lavoratore subordinato consiste nell'esecuzione della prestazione lavorativa.

Proprio perché si tratta di una prestazione avente natura subordinata, cioè da svolgersi alle dipendenze sotto la direzione dell'imprenditore, il lavoratore è sottoposto al potere direttivo del datore di lavoro, il cui esercizio specifica in concreto la prestazione lavorativa dovuta. Pertanto il lavoratore deve osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore. Non si tratta di

un'obbligazione autonoma rispetto a quella di lavorare, in quanto il dovere di obbedienza, quale soggezione al potere direttivo, inerisce proprio all'esecuzione della prestazione lavorativa.

La prestazione lavorativa, inoltre, deve essere svolta con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta. La rilevanza della natura della prestazione indica una variazione del grado di diligenza dovuta in base al tipo di mansioni svolte al lavoratore. Ma oltre che alla natura della prestazione, la diligenza del lavoratore subordinato deve essere parametrata anche all'interesse dell'impresa, e, sempre sensi dell'articolo 2104 del codice civile, all'interesse superiore della produzione nazionale. Questo tipo di diligenza non è configurabile come un'obbligazione autonoma, ma costituisce la misura della prestazione dovuta, nel senso che il dipendente è obbligato a lavorare secondo la diligenza prescritta, conseguendone, in mancanza, una sanzione disciplinare.

Obbligo di fedeltà

Il lavoratore subordinato, oltre all'obbligo principale di lavorare, è tenuto a rispettare degli **obblighi accessori consistenti normalmente in un non fare**, che costituiscono autonomi divieti e che operano anche nei periodi di sospensione della prestazione lavorativa. Parliamo del divieto di concorrenza, divulgazione o abuso dei segreti aziendali.

Questi sono chiamati anche **obblighi di protezione** in quanto diretti a tutelare la capacità concorrenziale dell'impresa e sono ricompresi sempre sotto la rubrica obbligo di fedeltà, previsto dall' articolo 2105 codice civile.

Tra questi vi è l'**obbligo di non concorrenza** consistente nel divieto del lavoratore di trattare affari per conto proprio, diversi e in concorrenza con l'imprenditore: si tratta di un divieto la cui violazione costituisce inadempimento contrattuale del lavoratore.

Tra gli obblighi di fedeltà, inoltre, rientra anche il divieto di divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa o di farne uso in modo da recare ad essa espresso pregiudizio. Tale divieto opera anche nel periodo successivo alla fine del rapporto di lavoro.

Da non confondere con questi divieti che operano per legge durante lo svolgimento del rapporto, indipendentemente dalla previsione contrattuale delle parti, è il **patto di non concorrenza**, che invece **opera successivamente alla cessazione del rapporto**, che il lavoratore può stipulare con un imprenditore, limitando così la propria libertà.

Questo patto, stipulato al momento dell'assunzione o durante il rapporto, può contenere clausole pregiudizievoli per il lavoratore che limitano fortemente la sua possibilità di trovare un'altra occupazione una volta cessato il rapporto di lavoro. Pertanto, il legislatore ha previsto che non basta la disciplina generale sugli accordi di non concorrenza, ma, con l'art. 2125 del codice civile, ha previsto disposizioni più rigorose a pena di nullità del patto stesso. E più precisamente devono sussistere i seguenti elementi:

- la forma scritta
- i limiti di oggetto, ossia l'attività in concorrenza che non può essere svolta
- i limiti di luogo, ossia la circoscrizione geografica dell'area presso cui non svolgere la suddetta attività
- la durata massima di 3 anni, elevati ad un massimo di 5 anni per i dirigenti
- il corrispettivo a favore del lavoratore, che deve costituire elemento retributivo distinto dalla paga ordinaria

Il potere di controllo

Il potere di controllo è un altro potere del datore di lavoro che deriva sempre dal contratto di lavoro subordinato. L'ordinamento, infatti, riconosce al datore di lavoro il potere di verificare l'esatto adempimento degli obblighi del lavoratore, non solo ai fini dell'eventuale esercizio del potere disciplinare, ma anche quale strumento necessario per esercitare lo stesso potere direttivo in modo proficuo. I controlli, peraltro, possono avere ad oggetto sia l'esecuzione della prestazione lavorativa, che l'osservanza dell'obbligo di fedeltà e la tutela il patrimonio aziendale.

A seconda delle finalità e della forma del controllo, però, sono previsti limiti diversi dalla legge, a tutela della libertà e della dignità del lavoratore.

Guardie giurate e personale di vigilanza

Ai sensi dell'art. 2 dello Stat. Lav., l'utilizzo delle **guardie giurate**:

- è limitato soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale
- non possono accedere ai locali dove si svolge la prestazione lavorativa
- né possono contestare ai lavoratori infrazioni disciplinari

Per quanto riguarda, invece, il **personale di vigilanza**, i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa, che, come si è visto, non possono essere le guardie giurate, devono essere comunicati ai lavoratori interessati, ai sensi dell'articolo 3 Stat. Lav.

Controlli a distanza tramite apparecchiature

Ai sensi dell'art. 4 Stat. Lav. i controlli a distanza tramite impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo sono limitati. Tale norma, però, è stata recentemente modificata nel 2015 dal Jobs Act. Infatti, con l'articolo 23 del D.Lgs. n. 151 del 2015 è stata confermata l'installazione degli impianti audiovisivi e di ogni altro strumento dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività di lavoratori, consentita a due condizioni:

1. che sia finalizzata a soddisfare esigenze aziendali ritenute meritevoli (quali ad esempio esigenze organizzative e produttive, attinenti alla sicurezza del lavoro, a tutela del patrimonio aziendale)
2. che, prima dell'installazione, venga raggiunto un accordo con le rappresentanze sindacali, o, in mancanza di accordo, l'installazione può essere autorizzata in via amministrativa dall'Ispettorato del Lavoro

Ma la novità più significativa è costituita dal fatto che non è necessario che ricorrano le suddette due condizioni quando si tratti di **strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa** (e quindi, di strumenti che oggi sono di comune impiego, quali i computer, i tablet, gli smartphone e i localizzatori satellitari) **e di strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze**.

La disciplina vigente, inoltre, prevede espressamente che le informazioni raccolte dal datore di lavoro attraverso gli impianti legittimamente installati, **sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro**, e quindi, anche ai fini disciplinari.

Tuttavia, l'esigenza della tutela della persona del lavoratore è ora realizzata attraverso la previsione, secondo cui, l'utilizzazione dei dati raccolti è subordinata a una duplice condizione:

1. che sia data al lavoratore adeguata informazioni delle modalità di uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli

2. che tale utilizzazione avvenga nel rispetto di quanto disposto dal codice della privacy

Accertamenti sanitari

Per quanto riguarda il tema degli **Accertamenti sanitari** da parte del datore di lavoro sull'idoneità e sull'infermità per malattia o infortunio del lavoratore, questi sono vietati. Tali controlli possono essere effettuati soltanto attraverso gli istituti pubblici a garanzia dell'indipendenza e terzietà dell'accertamento medesimo.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del proprio dipendente, ma solo attraverso il sistema pubblico di controllo.

Le visite personali

La legge detta una disciplina limitativa anche per quanto riguarda le **Perquisizioni dei lavoratori** e dei suoi effetti personali. Considerata la maggiore incidenza sulla dignità della persona per questo tipo di visite, è previsto, in via di principio, un **divieto assoluto di visite personali di controllo**. Solo in via eccezionale queste forme di controllo sono ammesse nei casi in cui siano indispensabili per tutelare il patrimonio aziendale, "in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti". In ogni caso la legge prescrive delle condizioni inderogabili da rispettare per quanto riguarda le modalità di effettuazione delle visite personali, stabilendo che queste, ove consentite, devono essere:

- eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro
- eseguite con modalità tali da salvaguardare la dignità e la riservatezza del lavoratore
- ed individuando le persone soggette alle perquisizioni mediante sistemi di selezione automatica

Il lavoratore resta libero di rifiutare di sottoporsi anche alle visite personali di controllo lecitamente disposte dal datore lavoro, ma si espone, in questo modo, a responsabilità disciplinare.

Divieto di indagine sulle opinioni

Infine, al datore di lavoro non è consentito effettuare indagini, anche a mezzo terzi, sulle opinioni politiche, religiose e sindacali del lavoratore, nonché su altri fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore medesimo.

Conclusioni

Bene, questa video lezione è finita.

Ti ricordo che abbiamo approfondito i poteri che la legge attribuisce al datore di lavoro e gli obblighi che ricadono sul lavoratore in seguito alla stipula di un contratto di lavoro.

Grazie per l'attenzione!