



FUMUS BONI IURIS Il Blog di Luigi De Valeri

[Home](#) [Profilo](#) [Pubblicazioni](#) [Contatti](#) [Archivio](#)

[Postilla](#) » [Diritto](#) » [Il Blog di Luigi De Valeri](#) » [Diritto del lavoro](#) » Il controllo “subdolo” del lavoratore con il badge, la Cassazione si pronuncia sul tema

25 settembre 2017

Il controllo “subdolo” del lavoratore con il badge, la Cassazione si pronuncia sul tema

[Tweet](#) [Mi piace 4](#) [G+ Share](#)

Le disposizioni dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori che statuisce in materia di **controlli sulla diligenza del lavoratore mediante impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo**, di recente modificato da uno dei decreti facente parte del corpus definito Jobs Act, suscitano da tempo ampie discussioni che interessano i giuslavoristi, le rappresentanze sindacali e la magistratura per la delicatezza delle implicazioni anche disciplinari per i lavoratori non di rado colti in ... fallo sul posto di lavoro.

La decisione giudiziale da cui traggio spunto è la recente **Cassazione lavoro n. 17531 del 14 luglio 2017** derivante a sua volta da una sentenza del Tribunale di Napoli che sei anni fa circa aveva accolto la domanda di un lavoratore che aveva subito un licenziamento disciplinare da una società per azioni di rilievo nazionale. Il giudice partenopeo aveva di conseguenza disposto la reintegra e condanna della società al risarcimento del danno ex art. 18 L. n. 300/1970.

La società ricorreva alla Corte di Appello di Napoli ma il collegio non mutava l'esito del primo grado del giudizio confermando la tesi per cui **in azienda l'uso del tesserino personale non può tramutarsi in un controllo illegittimo del lavoratore al cui esito fondare il licenziamento**.

La controversia approdava infine in Cassazione e di recente veniva decisa come detto dalla sezione lavoro con la sentenza 22 marzo – 14 luglio 2017 n. 17531 il cui principio di seguito esaminato appare di evidente interesse sia per coloro che conducono un'azienda che per i dipendenti quando viene introdotto il controllo delle presenze mediante il cosiddetto “*badge* (distintivo)” a radio frequenza.

Nella formulazione originaria ante Jobs Act l'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori al comma 1 stabiliva un divieto assoluto di utilizzo di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Al secondo comma era previsto per l'uso di apparecchiature di controllo «che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori» l'accordo preventivo con le Rappresentanze Sindacali presenti in Azienda o, in caso di mancato accordo l'autorizzazione della Direzione territoriale del Lavoro.

a.s.n. abilitazione scientifica nazionale, agente commercio, **agenzia**, art. 33 Costituzione, art. 2087 codice civile, art. 2229 codice civile, assemblea,

banca, **Cassazione**, cassazione lavoro, commercio, commissione tributaria, contratto, D.Lgs. 81/08,

datore, decreto sviluppo, **fisco**, geometri, idoneità, immobili, imprese, INAIL,

infortunio, IRAP, jobs act, **lavoratore**, lavoro, legge 220/2012, mobbing, nomina, nullità, professionisti, provvigione, Rent to

Buy, **ricorso**, riforma 2013, risarcimento, risarcimento danni, **sentenza**, sicurezza lavoro, società a

Va premesso che il controllo degli orari di ingresso e di uscita dei lavoratori non è finalizzato a controllare a distanza l'esecuzione della prestazione lavorativa ma ha lo scopo di verificare la presenza o assenza sul luogo di lavoro.

La rilevazione dei dati di entrata ed uscita dall'azienda mediante un'apparecchiatura di controllo predisposta dal datore di lavoro che sia utilizzabile anche in funzione di controllo dell'osservanza dei doveri di diligenza ovvero il rispetto dell'orario di lavoro e la correttezza dell'esecuzione della prestazione lavorativa, che non sia concordata con le rappresentanze sindacali, né autorizzata dall'ispettorato del lavoro, evidenzia la Corte, "si risolve in un controllo sull'orario di lavoro e in un accertamento sul quantum della prestazione, rientrando nella fattispecie prevista dal secondo comma dell'art. 4 della legge n. 300 del 1970 (Cass. 13 maggio 2016, n. 9904)".

L'esigenza di evitare condotte illecite da parte dei dipendenti non potrà mai giustificare l'annullamento di ogni forma di garanzia della dignità e riservatezza del lavoratore... ma tale principio va sostenuto *"quando tali comportamenti riguardino l'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro, e non, invece, quando riguardino la tutela di beni estranei al rapporto stesso: con la conseguenza che esula dal campo di applicazione della norma il caso in cui il datore abbia posto in essere verifiche dirette ad accertare comportamenti del prestatore illeciti e lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale (varie tra cui Cass. lavoro 13 maggio 2016, n. 9904).*

Nel giudicare la legittimità o meno del licenziamento disciplinare la Corte di Appello partenopea aveva applicato l'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, ritenendo che il badge in uso presso la società datore di lavoro la cui tecnologia consisteva in un chip RFID interno e un lettore badge collegato all'ufficio del personale consentiva la trasmissione alla centrale operativa della società ubicata a Roma di *"tutti i dati acquisiti tramite la lettura magnetica del badge del singolo lavoratore, riguardanti non solo l'orario di ingresso e di uscita, ma anche le sospensioni, i permessi, le pause"*.

Pertanto nel caso concreto il datore realizzava tramite il badge un controllo costante e a distanza circa l'osservanza dei lavoratori del loro obbligo di diligenza, sotto il profilo del rispetto dell'orario di lavoro, controllo che rientra nella fattispecie prevista dal secondo comma dell'art. 4 L. n. 300/1970.

Un vero e proprio mezzo di controllo a distanza e non un semplice rilevatore di presenza come dovrebbe essere il badge e in aggiunta era stato accertato che questo sistema permetteva di *"comparare immediatamente i dati di tutti i dipendenti, realizzando così un controllo continuo, permanente e globale"*.

Nessun accordo con le rappresentanze sindacali, né autorizzazione dall'ispettorato del lavoro era stato precedentemente ottenuto dal datore che aveva all'evidenza illegittimamente eliminato una garanzia procedurale che il legislatore ha previsto a contemperamento dell'esigenza di tutela del diritto dei lavoratori a non essere controllati a distanza e quella del datore di lavoro alla corretta esecuzione della prestazione.

Il ricorso della società è stato rigettato per cui è stata confermata l'illegittimità del licenziamento disciplinare comminato al dipendente controllato tramite il badge.

Pertanto, mi preme evidenziare, ad uso delle direzioni del personale delle aziende e PMI che se ne servono, il principio per cui **la rilevazione dell'orario di entrata e di uscita mediante l'uso del tesserino da parte dell'azienda se si risolve, oltre che in un controllo sull'orario di lavoro, anche in un accertamento sul modus di adempiere la prestazione necessita dell'espletamento della procedura di garanzia prevista dall'art. 4, comma 2 della legge 300/1970.**

Avv. Luigi De Valeri
De Valeri Law Firm
studiolegaledevaleri@hotmail.com

Lecture: 2832 | Commenti: 1 |



responsabilità limitata, SOCIO, termine,
tribunale, vittime

PER APPROFONDIRE [VAI ALLO SHOPWIKI](#) ▶



NOVITA'
[eBook - Decreto Dignità. Come cambia il mercato del lavoro](#)

Rausei Pierluigi

Editore: **Ipsa**

Anno: 2018

Versione eBook

€ 19,90 +IVA



[Commentario breve alle leggi sul lavoro](#)

De Luca Tamajo Raffaele, Mazzotta

Oronzo

Editore: **Cedam**

Anno: 2017

Versione carta

€ 200,00 (-15%) € 170,00



[Diritto & Pratica del Lavoro](#)

Casotti Alfredo, Gheido Maria Rosa,

Massi Eufanio, Miscione Michele,

Rausei Pierluigi, Rotondi Francesco,

Sica Angelo, Soprani Pieguido,

Spolverato Gianluca

Editore: **Ipsa**



[Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile](#)

Zilio Grandi Gaetano, Biasi Marco

Editore: **Cedam**

Anno: 2018

Versione carta

€ 70,00 (-15%) € 59,50

Un commento a "Il controllo "subdolo" del lavoratore con il badge, la Cassazione si pronuncia sul tema"

1.  **Bartolo** scrive:

Scritto il 5-10-2017 alle ore 12:13

In alcuni ospedali i badge magnetici sono utilizzati oltre che per attestare la regolarità dell'orario di lavoro, anche per motivi di sicurezza, per accedere ai reparti di degenza, alle sale operatorie alle radiologie, agli spogliatoi. Forniscono inoltre l'accesso alla mensa, ai parcheggi ecc. ecc. Dati tutti elaborati da un'unica centrale operativa che elabora gli stipendi e effettua le trattenute per i servizi accessori utilizzati. Cosa impedirebbe di trattare questi dati utilizzati penso legittimamente, per creare delle funzioni che accertino singolarmente, o per gruppi, qual'è la diligenza osservata dai lavoratori?

Scrivi il tuo commento!

Nome (obbligatorio)

E-mail - non verrà pubblicata - (obbligatorio)

Sito web

Avvisami dei nuovi commenti tramite e-mail



**LAVORO E PREVIDENZA: Carta +
Digitale Formula Sempre
Aggiornati (in abbonamento)**
€ 238,00 +IVA (-50%) € 119,00 +IVA



**Riforma degli ammortizzatori
sociali**

Rotondi Francesco, Arlati Massimiliano
Editore: **Ipsa**
Anno: 2017
Versione carta
€ 40,00 (-15%) € 34,00



NOVITA'
Codice del lavoro

Fava Gabriele, Varesi Pier Antonio
Editore: **Ipsa**
Anno: 2018
Versione carta
€ 50,00 (-15%) € 42,50



Lavoro - Formulario commentato

*Brisiani Massimo, Faila Luca, Maresca
Arturo, Rausei Pierluigi, Romei Roberto*
Editore: **Ipsa**
Anno: 2017
Versione carta
€ 130,00 (-15%) € 110,50



Lavoro

*Favalli Giacinto, . Studio Trifirò &
Partners Avvocati*
Editore: **Ipsa**
Anno: 2016
Versione carta
€ 90,00 (-20%) € 72,00



NOVITA'

[HOME](#) | [FISCO](#) | [DIRITTO](#) | [LAVORO](#) | [IMPRESA](#) | [SICUREZZA](#) | [AMBIENTE](#)

[Chi è postilla](#) | [I blogger](#) | [Blog Policy](#) | [Diventa Blogger](#) | [Chi siamo](#) | [Contatti](#) | [Privacy](#) | [Note Legali](#) | [Policy cookie](#) | [Pubblicità](#)

P.I. 10209790152

Postilla è promossa da:  **IPSOA**
Gruppo Wolters Kluwer

 **il fisco**
Gruppo Wolters Kluwer

CEDAM

UTET
EDIZIONE

 **INDICIALIA**
Gruppo Wolters Kluwer