

I dati del pedaggio possono legittimare il licenziamento

Contenzioso

Per la Cassazione il Telepass non è uno strumento di controllo a distanza

Se l'uso ha fini gestionali non è violato l'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori

Pagina a cura di

Marcello Floris

Il Telepass montato su vettura aziendale non è uno strumento di controllo della prestazione lavorativa a distanza vietato dallo Statuto dei lavoratori, bensì un apparecchio di controllo organizzativo interno, peraltro noto al dipendente. Il base a questa valutazione la Corte di cassazione, con l'ordinanza 17008 pubblicata il 20 giugno 2024 ha confermato la validità del licenziamento di un dipendente, avendo constatato la gravità del comportamento addebitato, sostanzialmente ingiustificato, e la proporzionalità della sanzione espulsiva.

Il datore di lavoro aveva rilevato, infatti, la sosta dell'auto aziendale affidata per servizio al lavoratore e a un suo collega in coincidenza con il turno lavorativo: l'auto era rimasta ferma sul piazzale del posto di manutenzione, mentre nel rapporto di servizio era stato registrato un intervento di rimozione di un ostacolo, in un orario incoerente con i dati del Telepass installato sull'auto. Questo intervento non era stato neanche segnalato alla sala radio, in violazione

delle disposizioni di servizio aziendali. Secondo la Corte, il mancato pagamento derivante dalla sosta del mezzo, costituisce una violazione insanabile del vincolo fiduciario poiché tali mansioni rientravano nelle attività proprie del lavoratore quale ausiliario alla viabilità, secondo il contratto collettivo applicabile.

Il lavoratore aveva eccepito la mancata prova della giusta causa di licenziamento, non essendo utilizzabili, a suo avviso, a fini disciplinari i dati del Telepass, che costituirebbero controllo a distanza vietato dall'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori.

La Corte invece, ha ribadito che l'imprenditore conserva il potere di controllo dell'adempimento della prestazione lavorativa direttamente o mediante l'organizzazione gerarchica che a lui fa capo e che è conosciuta dai dipendenti, anche in presenza dell'articolo 3 dello Statuto dei lavoratori. Esprimendo un orientamento diverso rispetto ad altre pronunce, la Corte ha stabilito poi che il divieto stabilito dall'articolo 4 della legge 300/1970 non è applicabile al caso specifico, perché si riferisce esclusivamente alle apparecchiature per il controllo a distanza, e di conseguenza non si può trasporre per analogia al telepedaggio. Quest'ultimo - precisa la Cassazione nell'ordinanza 17008 del 20 giugno 2024 - è un sistema radioelettronico per il pagamento automatico del pedaggio autostradale e non è quindi uno strumento di controllo a distanza vietato, ma un apparecchio che ha la finalità di controllo organizzativo interno, nota al dipendente.

L'articolo 3 dello Statuto spiega infatti che i nominativi e le mansioni del personale addetto alla vigilanza del-

l'attività lavorativa devono essere comunicati ai lavoratori. L'articolo 4 stabilisce invece che gli strumenti con i quali si possa anche controllare a distanza l'attività del lavoratore possono essere impiegati solo per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e la tutela del patrimonio e possono essere installati solo previo accordo con le rappresentanze sindacali unitarie o con l'autorizzazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro, salvo il caso in cui detti strumenti siano utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa. Da qui si comprende appunto l'attenzione della Cassazione sulla natura dello strumento: se si ritiene appunto che non sia un mezzo di controllo della prestazione, ma semplicemente un apparecchio di verifica amministrativa e organizzativa, il divieto previsto dall'articolo 4 non opera e i dati rilevati possono essere liberamente utilizzati a fini disciplinari.

Sempre in tema di controlli sui dipendenti si è espressa la Cassazione con un'altra ordinanza del 20 giugno 2024. I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa devono essere comunicati ai lavoratori interessati. Tale controllo però deve avvenire direttamente da parte dell'imprenditore o mediante l'organizzazione gerarchica che a lui fa capo. In ogni altro caso, il controllo di terzi non può riguardare l'inadempimento dell'obbligazione contrattuale del lavoratore, ma deve limitarsi agli atti illeciti dal lavoratore non riconducibili al mero inadempimento dell'obbligazione contrattuale (si veda anche la sentenza della Cassazione 9167 del 2023, che cita precedenti più risalenti)