

### **Telepedaggio inutilizzabile per controlli disciplinari**

La legittimità dei cosiddetti difensivi in senso stretto presuppone il "fondato sospetto" del datore di lavoro circa comportamenti illeciti di uno o più lavoratori. Ne consegue che spetta al datore l'onere di allegare, prima, e di provare, poi, le specifiche circostanze che l'hanno indotto ad attivare il controllo tecnologico "ex post", sia perché solo il predetto sospetto consente l'azione datoriale fuori del perimetro di applicazione diretta dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, sia perché, in via generale, incombe sul datore, ex articolo 5 della legge 604/1966, la dimostrazione del complesso degli elementi che giustificano il licenziamento. La Cassazione ha confermato la sentenza che, nel pronunciare l'illegittimità di un licenziamento disciplinare, aveva ritenuto inutilizzabili, ai fini probatori, i dati acquisiti dalla società ricorrente attraverso l'apparecchio telepass installato sull'automezzo del lavoratore, non avendo la stessa allegato e provato che l'installazione rientrava tra i cosiddetti controlli difensivi, nei termini esposti, né le specifiche circostanze che l'avevano indotta ad attivare quel tipo controllo tecnologico.

*Cassazione civile, sezione lavoro, ordinanza 15391 del 3 giugno 2024*

### **Informativa privacy anche per il Telepass**

In relazione ai riscontri dei pedaggi autostradali forniti dal sistema di telepedaggio installato sul mezzo affidato al dipendente per svolgere la propria attività lavorativa, ai fini disciplinari, occorre che il datore di lavoro abbia rispettato la

disposizione prevista dall'articolo 4, comma 3 della legge 300/1970, che impone - fra gli altri adempimenti - di informare il dipendente anche in materia di privacy. Dunque, in assenza di adeguate informazioni sulle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli, risultano inutilizzabili i dati acquisiti dal datore di lavoro in seguito all'utilizzo del Telepass da parte del dipendente, con la conseguenza che non possono avere alcun rilievo, a fini disciplinari, i fatti contestati e ricavati da tali dati. Inoltre, in considerazione della portata della norma, non può sostenersi che l'informazione già fornita al lavoratore per uno degli strumenti consegnati sia sufficiente per tutti quelli ulteriori affidati allo stesso dipendente.

*Corte d'appello di Ancona, sezione lavoro, sentenza 121 del 4 maggio 2021*

### **Stop all'uso del rilevatore per ragioni non lavorative**

È legittimo il licenziamento per giusta causa intimato al dipendente che, in qualità di capo zona, abbia ripetutamente omesso i controlli di propria competenza presso i punti vendita della società e usato il telepedaggio aziendale per ragioni extralavorative. Si tratta di un comportamento lesivo del vincolo fiduciario, anche con riguardo al ruolo rivestito dal dipendente e alle modalità, autonome e non soggette a controllo, di svolgimento della prestazione lavorativa.

*Cassazione civile, sezione lavoro, sentenza 10540 del 3 giugno 2020*

### **Controlli difensivi legittimi se c'è un fondato sospetto**

La legittimità dei cosiddetti

controlli difensivi in senso stretto presuppone il "fondato sospetto" del datore di lavoro circa comportamenti illeciti di uno o più lavoratori. Ne consegue che spetta al datore l'onere di allegare e di provare le circostanze che l'hanno indotto al controllo tecnologico "ex post", sia perché solo il sospetto citato consente l'azione datoriale fuori del perimetro di applicazione diretta dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, sia perché incombe sul datore, ex articolo 5 della legge 604/1966, la dimostrazione degli elementi che giustificano il licenziamento.

*Cassazione civile, sezione lavoro, sentenza 18168 del 26 giugno 2023*

### **Sì alla raccolta dei dati solo dopo il fondato sospetto**

In tema di sistemi difensivi, sono consentiti, anche dopo la modifica dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori a opera del Dlgs 151/2015, i controlli anche tecnologici messi in atto dal datore di lavoro che siano finalizzati alla tutela di beni estranei al rapporto di lavoro o ad evitare comportamenti illeciti, in presenza di un fondato sospetto circa la commissione di un illecito, purché sia assicurato un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali (correlate alla libertà di iniziativa economica), e il rispetto della tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore, e sempre che il controllo riguardi dati acquisiti successivamente all'insorgere del sospetto.

*Cassazione civile, sezione lavoro, sentenza 34092 del 12 novembre 2021*