

La rilevanza dei profili soggettivi ai fini dell'adeguatezza dell'informativa ex art. 4 st. lav.

di R. Maurelli - 8 Novembre 2024

Nel corso del 2024, sono state pubblicate due ordinanze della Cassazione (3 giugno 2024, n. 15391 e 20 giugno 2024, n. 17008) che affrontano il tema dei controlli effettuati dal datore di lavoro attraverso dispositivi Telepass installati su autovetture aziendali.

Come è noto, il Telepass è un sistema radio elettronico per il pagamento del pedaggio autostradale, che consente di registrare automaticamente i dati della transazione, senza doversi arrestare alle barriere, tramite un sistema di sensori che rilevano il passaggio del veicolo.

Questo rilevamento, verificabile anche *a posteriori* dal datore di lavoro, in base alla rendicontazione della Società che fornisce il dispositivo, è certamente idoneo a consentire un controllo indiretto sulla prestazione lavorativa, in quanto, oltre ad assolvere alla sua funzione tipica, consente anche di desumere il tragitto seguito dal veicolo aziendale e calcolare il relativo tempo di percorrenza.

Le due pronunce sono di estremo interesse, poiché il tema classico del monitoraggio dei veicoli aziendali è stato affrontato, nella maggior parte dei precedenti giurisprudenziali e dei provvedimenti del Garante privacy, avendo riguardo sempre e solo ai sistemi di geolocalizzazione, o GPS, che però presentano delle peculiarità nelle modalità di effettuazione del controllo che li differenziano nettamente rispetto ai dispositivi Telepass.

Invero, il GPS è in grado di determinare la posizione geografica del veicolo attimo per attimo e con un margine di errore di pochi metri, per cui si tratta a tutti gli effetti di un sistema di tracciamento e mappatura del percorso effettuato; al contrario, come si è visto, i dati raccolti dal Telepass non consentono questo tipo di operazione, limitandosi ad individuare il passaggio ad un determinato casello autostradale ad una certa ora. In sostanza, il GPS è in grado di monitorare un percorso, mentre il Telepass può registrare solo posizioni singole ed occasionali.

Qualche anno fa, vi era stato un precedente di merito (Trib. La Spezia 15 aprile 2019, n. 163) relativo a controlli effettuati tramite esame delle carte Viacard aziendali, sostanzialmente assimilabili al Telepass. Tuttavia, quel caso riguardava una fattispecie anteriore alla riforma del 2015, non pienamente sovrapponibile ai casi sottoposti più di recente al vaglio della Suprema Corte.

Le sentenze in esame, dunque, sono molto utili all'interprete per enucleare i principi fondamentali cui deve sottostare il datore di lavoro nell'effettuazione dei controlli tramite Telepass.

Il punto di partenza è che il trattamento dei dati Telepass non rientra fra i controlli vietati. Come è noto, l'art. 23, D.lgs. n. 151/2015, nel modificare l'art. 4 Stat. lav., ha mantenuto implicitamente il divieto, prima espresso, di impiegare gli strumenti per finalità di puro controllo della prestazione lavorativa. Tuttavia, con accertamento in verità abbastanza ovvio, la Cassazione tiene a precisare che il Telepass non può considerarsi come uno strumento impiegato esclusivamente per tale finalità di controllo (Cass. n. 17008/24 cit.).

A questa statuizione preliminare, segue altra considerazione ben più decisiva, e cioè la riconducibilità del Telepass al novero degli strumenti di lavoro di cui al comma 2 dell'art. 4 Stat. lav. (Cass. n. 15391 cit.).

Sul piano teorico, la qualificazione del Telepass come strumento di lavoro è assai significativa, poiché, con essa, la Cassazione sembra aderire implicitamente alla tesi secondo cui «*gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa*» sono tutti quelli in qualunque modo funzionali all'esecuzione della prestazione lavorativa, anche se non strettamente indispensabili.

Ed infatti il Telepass non è certo uno strumento indispensabile per svolgere i compiti assegnati, ma solo utile e strumentale a questi ultimi, stante il suo impatto positivo sull'efficienza, ma non sul risultato in sé della prestazione lavorativa dedotta in contratto.

Questo approccio seguito dalla Cassazione appare quello più condivisibile anche sul piano dell'interpretazione letterale dell'art. 4 Stat. lav., in quanto nel concetto di «*rendere la prestazione lavorativa*» sembra esservi qualcosa di più della mera esecuzione delle mansioni, potendosi ritenere che il legislatore volesse riferirsi all'esatto adempimento dell'obbligazione di lavoro, includendovi l'ipotesi in cui tale esatto adempimento sia assicurato per il tramite di uno strumento che, ad esempio, offre una maggiore sicurezza oppure, come nel nostro caso, una migliore organizzazione e gestione di tempi di lavoro.

Sul piano eminentemente pratico, invece, la riconducibilità agli strumenti di lavoro, fa sì che il Telepass, pur essendo astrattamente idoneo ad acquisire dati della prestazione lavorativa, non debba essere autorizzato né in sede amministrativa né in sede sindacale, non essendo richiesta la sussistenza delle esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale.

A questo punto del discorso, si colloca lo snodo cruciale dell'argomentazione di entrambe le sentenze in commento. Entrambe, infatti, ribadiscono quanto già previsto dal comma 3 dell'art. 4 Stat. lav., e cioè che gli strumenti di lavoro non consentono al datore di lavoro una libertà assoluta di controllo a distanza, in quanto le informazioni così raccolte possono essere utilizzate solo ove «*sia data al lavoratore adeguata informazione sulle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli*».

L'esclusione della procedura sindacale o amministrativa per gli strumenti di lavoro, dunque, lungi dal costituire un arretramento delle tutele per il lavoratore, riflette semplicemente il cambio di prospettiva adottata dal legislatore. Se, in passato, il contenimento degli effetti distorsivi avveniva tramite la procedimentalizzazione dell'installazione e dell'utilizzo degli strumenti, adesso, invece, avviene con una stretta sull'utilizzabilità dei dati raccolti.

Pertanto, lasciando da parte il tema delle autorizzazioni, occorre, piuttosto, concentrarsi sulla nozione di "adeguatezza" dell'informativa, poiché è sulla genericità di tale nozione che possono scaricarsi le principali tensioni interpretative.

La scelta effettuata dal legislatore, che affida ad una clausola generale il bilanciamento degli interessi in gioco, spalanca ovviamente le porte all'equità del giudice del lavoro, chiamato a valutare caso per caso l'idoneità dell'informativa. D'altronde, una certa flessibilità appare

inevitabile, dovendosi valutare quantomeno il tipo di sorveglianza messo in atto, il contesto aziendale ed il grado di rischio per la riservatezza.

Ora il punto, a mio avviso, è capire se l'adeguatezza dell'informativa debba essere valutata anche in relazione alla condizione soggettiva del lavoratore. Questo aspetto non è venuto in esame nei casi affrontati dalle sentenze in commento, ma si tratta di un tema molto importante che può avere risvolti decisivi in molti casi, facendo pendere la bilancia dell'apprezzamento equitativo del giudice in un senso ovvero nell'altro.

Si pensi, ad esempio, al caso di un lavoratore scarsamente istruito che riceva un'informativa estremamente dettagliata sul funzionamento di un complesso software gestionale utilizzato dall'azienda: è ben possibile che la mole e la complessità delle informazioni ricevute impediscano a questo lavoratore di avere la chiara comprensione del testo e, quindi, delle modalità d'uso e di effettuazione dei controlli a distanza tramite il suddetto gestionale. In questa situazione, potrebbe ritenersi che l'informativa, pur oggettivamente adeguata, non lo sia altrettanto in relazione alla condizione soggettiva del destinatario e titolare del diritto.

All'opposto, tornando ai dispositivi Telepass, si potrebbe sostenere che anche un'informativa meno dettagliata sia comunque «*adeguata*», ove si riesca a dimostrare che il lavoratore era perfettamente in grado di conoscere le modalità d'uso e di effettuazione dei controlli, ad esempio, perché anche lui proprietario di un simile dispositivo ad uso privato o, comunque, perché tali modalità sono ormai notoriamente conosciute da tutti.

È evidente, infatti, che vi è una differenza abissale fra un complesso dispositivo di rilevamento biometrico e un semplice apparecchio Telepass: in relazione al primo, l'adeguatezza dovrà necessariamente declinarsi in senso restrittivo; per il Telepass, invece, si potrà adottare un'interpretazione più flessibile, tenuto conto che anche *il quisque de populo* ormai sa perfettamente che l'utilizzo del dispositivo prevede un flusso di dati ad ogni barriera autostradale e che le modalità di controllo sono esclusivamente quelle del rendiconto effettuato dalla Società fornitrice.

Portando alle estreme conseguenze questo ragionamento, si potrebbe arrivare fino al punto di ritenere che, in alcuni casi, il grado di conoscenza del dispositivo da parte del lavoratore sia tale da rendere addirittura superflua l'informativa. Si potrebbe, cioè, ritenere che l'informativa sia già stata «*data al lavoratore*», anche se ad offrirla non è stato direttamente il datore di lavoro, non ostando a ciò un'interpretazione strettamente letterale dell'art. 4, comma 3, Stat. lav.

Tale interpretazione meriterebbe di essere valorizzata specialmente in tutti quei casi in cui il lavoratore sia, in concreto, talmente istruito e formato sul dispositivo di lavoro che utilizza, da rendere l'informativa da parte del datore un mero adempimento burocratico, privo di reale rilevanza ai fini dell'esercizio dei diritti garantiti dall'art. 4 Stat. lav.

Ragionando diversamente, si arriverebbe al paradosso di ritenere sempre e comunque inutilizzabile il dato rappresentativo dell'illecito del dipendente, consentendogli di trincerarsi dietro l'espedito di un'informativa inadeguata, anche quando sarebbe stato perfettamente in grado di comprendere che lo strumento di controllo avrebbe potuto registrare informazioni comprovanti il suddetto illecito.

Decisamente più ardua da sostenere, invece, sembra essere la tesi, sostenuta da una delle aziende nel giudizio deciso da Cass. n. 15391/24, secondo cui l'obbligo dell'informativa sul Telepass sarebbe venuto meno, trattandosi di controllo difensivo estraneo all'ambito di applicazione dell'art. 4 Stat. lav.

Al riguardo, occorre ricordare, infatti, che non può essere qualificato come controllo difensivo il trattamento di informazioni la cui raccolta sia anteriore al sorgere dei sospetti da parte del datore di lavoro (in argomento sia consentito il rinvio a R. Maurelli, *I controlli difensivi occulti ed il corretto bilanciamento tra riservatezza ed esigenze investigative*, in questa www.rivistalabor.it, 23 ottobre 2024). Il che è esattamente quello che è successo nel caso di specie, ove il datore di lavoro ha avuto il sospetto dell'illecito solo dopo aver consultato la fattura mensile, ma ormai il dato era stato già raccolto nei trenta giorni precedenti ad ogni registrazione dei passaggi ai caselli autostradali.

La soluzione più corretta, equilibrata e prudente, dunque, non può che essere nel senso di prestare particolare attenzione all'informativa preventiva all'utilizzo dei dati del Telepass aziendale, in quanto l'adeguatezza di tale informativa è ormai il fulcro del nuovo sistema di tutele delineato dal legislatore.

Sembra, però, altrettanto ragionevole che tale adeguatezza venga valutata secondo un duplice parametro: da un lato, quello oggettivo relativo alla completezza, chiarezza e accessibilità delle informazioni fornite; dall'altro lato, quello soggettivo, e cioè l'effettiva comprensibilità da parte del destinatario, considerando il suo livello di istruzione e familiarità con la tecnologia.

L'equilibrio tra questi due aspetti è fondamentale per garantire che l'informativa non si riduca a un mero adempimento formale, ma costituisca un reale strumento di tutela della riservatezza del lavoratore.

In quest'ottica, non potrà essere trascurata la modulazione del linguaggio in base ai destinatari né l'aggiornamento periodico dell'informativa in caso di modifiche che impattino significativamente sulla capacità del lavoratore di comprendere le modalità del controllo cui è sottoposto.

Roberto Maurelli, dottore di ricerca e avvocato in Roma

Visualizza i documenti: [Cass., ordinanza 3 giugno 2024, n. 15391](#); [Cass., ordinanza 20 giugno 2024, n. 17008](#)