

Badge a radio frequenza illegittimo e reintegra del dipendente

La Corte di Cassazione, con la sentenza n.17531 del 14 luglio 2017, ha definito che i badge con tecnologia Rfid (identificazione a radiofrequenza) sono “strumenti di controllo a distanza e non mero rilevatore di presenza, tenuto conto che il sistema in oggetto consente di monitorare immediatamente i dati di tutti i dipendenti, realizzando così un controllo continuo, permanente e globale”.

.....

Con la sentenza in commento la Suprema Corte, condannando l'azienda datrice di lavoro alla reintegra del lavoratore licenziato, ha statuito che il badge integrato con un sistema di radiofrequenza che invia un segnale all'azienda, consentendo di monitorare in tempo reale ingressi, uscite, permessi, pause e sospensioni dell'attività lavorativa, nonché fare confronti tra un dipendente e l'altro, è da considerarsi uno strumento di controllo invasivo del personale.

Il fatto

La controversia nasce dalla sentenza con cui il tribunale di primo grado dichiarava l'illegittimità del licenziamento disciplinare intimato ad un lavoratore dalla società datrice di lavoro, con ordine di reintegra e condanna della stessa al risarcimento del danno ex art. 18 L. n. 300\1970.

Avverso tale sentenza proponeva appello la società, evidenziandone l'erroneità per aver ritenuto illegittimo il sistema 'badge' in uso nell'azienda, ma anche i giudici del riesame emettevano una sentenza a lei sfavorevole.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione di tale sentenza, denunciando la violazione e\o falsa applicazione dell'art. 4 L. n. 300\1970 e lamentando che la sentenza impugnata aveva ritenuto che il meccanismo del badge (a radio frequenza), che si limita a leggere le informazioni contenute nella tessera dei dipendenti, costituisca un illegittimo strumento di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori (essendo invece una mera evoluzione del cartellino marcatempo e di rilevazione di un dato fornito dallo stesso lavoratore con posizionamento a circa 3 cm. dal lettore e digitazione della causale della timbratura, senza alcuna possibilità di verifica della sua presenza reale, in assenza di tornelli o di videocamere, come risultante dalla modalità di rilevazione dei fatti contestati, in

esito ad accertamento investigativo della durata di quindici giorni), con erronea interpretazione sia letterale che della ratio della norma.

La società ricorrente evidenziava inoltre che la sentenza impugnata aveva posto a base della sua decisione circostanze (quali l'idoneità del sistema badge, in quanto collegato a centrale telematica in grado di elaborare i dati inerenti non solo l'ingresso e l'uscita dei lavoratori, ma anche le sospensioni del lavoro -indipendentemente dall'uscita dei locali aziendali- i permessi ottenuti, le pause di lavoro, ed in sostanza, senza alcuna collaborazione volontaria del singolo dipendente, di rilevare i movimenti del personale, all'interno ed all'esterno della struttura, pur in assenza di avvicinamento del badge al lettore), di cui non era stata fornita alcuna prova da parte del lavoratore e negate dalla società.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

In motivazione, i Giudici di legittimità spiegavano innanzitutto , che sebbene non fosse dubbio che il controllo degli orari di ingresso e di uscita dei lavoratori non avesse nulla a che vedere con il controllo a distanza dell'attività di costoro, essendo piuttosto diretto a verificare la circostanza fondamentale della loro presenza o assenza dall'ufficio o luogo di lavoro, doveva considerarsi che nella specie la sentenza impugnata aveva accertato ulteriori elementi di fatto, che avevano correttamente indotto la corte di merito all'accoglimento della domanda del lavoratore, anche con riferimento a precedenti giurisprudenziali della Cassazione sul punto.

I giudici del merito, infatti, avevano evidenziato che anche la rilevazione dei dati di entrata ed uscita dall'azienda mediante un'apparecchiatura di controllo predisposta dal datore di lavoro, era pure per il vantaggio dei dipendenti, ma utilizzabile anche in funzione di controllo dell'osservanza dei doveri di diligenza nel rispetto dell'orario di lavoro e della correttezza dell'esecuzione della prestazione lavorativa, non concordata con le rappresentanze sindacali, né autorizzata dall'ispettorato del lavoro e che quindi si risolveva in un controllo sull'orario di lavoro e in un accertamento sul quantum della prestazione, rientrante nella fattispecie prevista dal secondo comma dell'art. 4 della legge n. 300 del 1970.

Anche l'esigenza di evitare condotte illecite da parte dei dipendenti , proseguiva la Corte, può assumere portata tale da giustificare un sostanziale annullamento di ogni forma di

garanzia della dignità e riservatezza del lavoratore, quando, però, 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.

Nel caso di specie, la Corte territoriale aveva fatto esatta applicazione della norma denunciata (art. 4 L. n. 300/70), avendo correttamente ritenuto che il badge in uso presso la società, con tecnologia RFID (consistente in un chip RFID contenuto nel badge e in un lettore badge collegato per mezzo della rete 'lan' all'ufficio del personale), consentisse la trasmissione, mediante sistema on-line, alla centrale operativa 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", così realizzando "in concreto, un controllo costante e a distanza circa l'osservanza da parte degli stessi" (dipendenti) "del loro obbligo di diligenza, sotto il profilo del rispetto dell'orario di lavoro", rientrando nella fattispecie prevista dal secondo comma dell'art. 4 L. n.300/1970.

Ne conveniva pertanto che si trattava di strumento di controllo a distanza e non di mero rilevatore di presenza, tenuto anche conto che il sistema in oggetto consentiva di comparare immediatamente i dati di tutti i dipendenti, realizzando così un controllo continuo, permanente e globale".

E ciò , sottolineavano gli Ermellini, nella verificata inesistenza di alcun accordo con le rappresentanze sindacali, né autorizzazione dall'ispettorato del lavoro che, integrando una garanzia procedurale a contemperamento dell'esigenza di tutela del diritto dei lavoratori a non essere controllati a distanza e quello del datore di lavoro o, se si vuole, della stessa collettività, relativamente alla organizzazione, produzione e sicurezza del lavoro, individuando una precisa procedura esecutiva e gli stessi soggetti ad essa partecipi, non poteva che risultare in forma scritta e non in forma tacita, come esattamente ritenuto dalla Corte territoriale.

In conclusione, il ricorso veniva rigettato.

In definitiva

Con la sentenza oggi in commento, viene posto un altro tassello nella difficile ma interessante tematica dei controlli a distanza e le nuove tecnologie.

La pronuncia ha definito che il lavoratore licenziato va reintegrato nel proprio posto di lavoro, nel caso in cui il datore di lavoro abbia fatto un uso illegittimo del meccanismo del badge a radio frequenza. In particolare, nell'evoluzione degli attuali metodi di "timbratura", la Corte ha rimarcato come esso non possa essere considerato una mera evoluzione del cartellino marcatempo e rilevazione presenze, ma possa costituire invece un illegittimo strumento di costante controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Il badge preso in considerazione, infatti, è frutto di una tecnologia che consente di collegare e trasmettere tutti dati rilevati mediante lettura magnetica, che riguardano ciascun singolo lavoratore, ma che può non limitarsi alla verifica dell'orario di ingresso e di uscita, ma, per esempio nella fattispecie, registrava e trasmetteva anche le sospensioni, i permessi e le pause alla centrale operativa e all'ufficio del personale, realizzando concretamente in questo modo un globale e costante controllo a distanza circa l'osservanza da parte dei dipendenti del loro obbligo di diligenza sotto il profilo del rispetto dell'orario.

Tutto questo, eseguito in assenza di un accordo con le rappresentanze sindacali o di un'autorizzazione dell'ispettorato del lavoro, che avrebbe altrimenti integrato una garanzia procedurale a tutela del diritto dei lavoratori, contemperando allo stesso tempo l'opposta esigenza dei datori.