

LA RILEVAZIONE DEGLI ACCESSI E DELLE PRESENZE: il punto sull'art. 4 della Legge 300/70 nell'ordinanza della Corte di Cassazione n. 7985 del 31/03/2026

DI PAOLA BUONPENSIERE CONSULENTE DEL LAVORO E AVVOCATA IN MILANO

IL CASO

Con Ordinanza n. 7985 del 31/03/2026 la Corte di Cassazione, confermando la decisione della Corte d'Appello di Napoli, rigetta il ricorso di un lavoratore licenziato per aver omesso le dovute timbrature in entrata ed uscita dalla sede di lavoro tramite *badge* aziendale; in taluni casi il lavoratore aveva altresì inserito manualmente le presenze, le quali risultavano tuttavia difformi rispetto alle registrazioni risultanti dal passaggio ai tornelli. Attraverso il *badge*, infatti, veniva assolta, in fase di transito, sia la funzione di identificazione ed autorizzazione d'accesso alla sede per motivi di sicurezza, sia quella di rilevazione dell'orario di lavoro.

Il ricorrente, contestando quanto affermato dalla Corte d'Appello in merito alla strumentazione di accesso, ne aveva richiamato la finalità di tutela del patrimonio aziendale di cui al comma 1 dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori. Inoltre, aveva denunciato come erroneamente la Corte non avesse tenuto in considerazione l'illegittimità del controllo effettuato dal datore di lavoro sul *quantum* della prestazione lavorativa, controllo preventivo, diretto ed intenzionale e non avesse constatato l'adequazione delle modalità di informazione adottate dalla società datrice di lavoro.

IL VAGLIO DELLA CORTE E LA LETTURA DELL'ART. 4, LEGGE 300/70

La Corte di Cassazione, nel rilevare l'infon-

datezza delle argomentazioni proposte dal ricorrente, riporta dapprima il testo dell'art. 4

dello Statuto dei Lavoratori come modificato dal D.lgs. n. 151/2015, vigente al tempo dei fatti di causa e ne offre poi, in maniera lineare e cristallina, una breve disamina in rapporto al caso analizzato.

La registrazione degli accessi e delle presenze sul luogo di lavoro, in base ad una interpretazione meramente letterale del testo di legge, è disciplinata dal comma 2 dell'art. 4 e le informazioni raccolte possono essere utilizzate, ai sensi del comma 3, a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro se sono rispettate due condizioni:

- l'adeguata informazione dei lavoratori sulle modalità d'uso degli strumenti e sull'effettuazione dei controlli
- il rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali.

La Corte esclude fermamente che si possa applicare alla strumentazione in questione la disciplina del comma 1, le cui previsioni si riferiscono invece ai controlli a difesa del patrimonio aziendale qualora l'esecuzione della prestazione lavorativa ponga un gruppo o la totalità dei lavoratori a contatto con tale patrimonio. In tali casi, come noto, occorre l'accordo sindacale preventivo o, in mancanza, l'autorizzazione preventiva dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

La Corte rievoca poi i "controlli difensivi" in senso stretto e ricorda che gli stessi sono di- ➤

retti ad accertare specifiche condotte illecite del lavoratore in seguito al manifestarsi di indizi concreti e quindi ad un fondato sospetto, che determina il momento a partire dal quale possono essere raccolte le informazioni utilizzabili dal datore di lavoro. Tali controlli non sono riconducibili al primo comma dell'art. 4. Ebbene, nel caso di specie, sussumibile esclusivamente nel secondo comma, si deve prescindere, ad avviso della Corte, sia dai presupposti di cui al primo comma sia da quelli attinenti ai controlli difensivi in senso stretto di elaborazione giurisprudenziale, appena richiamati. Riguardo al rilievo sulle verifiche del *quantum* della prestazione lavorativa attraverso gli strumenti di rilevazione delle presenze e degli accessi, la Corte evidenzia che tali controlli, seppure effettivamente attuati dal datore di lavoro, non sono occulti e che, anche qualora fossero indotti da un fondato sospetto di illecito, non sarebbero classificabili come controlli difensivi in senso stretto, i quali non hanno mai ad oggetto la normale attività lavorativa e rimangono dunque fuori dal perimetro applicativo dell'art. 4.

Di conseguenza, qualora da tali sistemi di registrazione, legittimamente adottati, emergano delle condotte illecite, le informazioni raccolte possono essere utilizzate dal datore di lavoro "a tutti i fini", anche disciplinari.

Per quanto riguarda il profilo del trattamento dei dati personali, la Corte osserva che in sede di appello erano state correttamente valutate sia l'adeguatezza dei contenuti della *Policy* aziendale sia le modalità attraverso cui la stessa era stata portata a conoscenza dei lavoratori.

La *Policy* aziendale descriveva le modalità di accesso alle sedi, evidenziava in maniera chia-

ra la registrazione dei flussi informativi, ivi compresa la rilevazione delle presenze, contemplava la possibilità di controlli da parte della società per finalità di sicurezza del personale e di salvaguardia del patrimonio materiale ed immateriale.

Inoltre, la stessa era stata pubblicata sulla rete *intranet* aziendale e ne era stato dato avviso a tutti i dipendenti sia tramite *e-mail*, con apposito *link* per la lettura, sia tramite una nota informativa inserita nel prospetto di paga.

La Corte constata la conformità della condotta datoriale sia alle norme in materia di protezione dei dati personali che all'art. 8 della Convenzione Europea dei diritti dell'uomo.

CONCLUSIONI

Su un terreno scivoloso come quello dei controlli in ambito lavorativo, la Corte di legittimità sembra adottare una lettura piana e condivisibile della disciplina degli accessi e delle presenze e dell'intero articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori, confermando al contempo i principali orientamenti giurisprudenziali sul tipo di verifiche eseguibili e sui requisiti legittimanti.

L'ordinanza ci invita a mantenere ben distinte le diverse fattispecie normative, a basarci sul dato testuale della legge, ma anche a valutare la natura e la funzione della strumentazione aziendale utilizzata, compito talvolta di non semplice esecuzione.

Emerge altresì che l'equilibrio tra le esigenze datoriali, intimamente legate alla libertà di iniziativa economica ed i valori della dignità e della riservatezza dei lavoratori rimane un bilanciamento imprescindibile, oggetto costante dell'attenzione giurisprudenziale.