



**Studio Filippi**  
**Consulenti d'impresa**  
Viale Dieci Martiri, 37  
36100 Vicenza  
Linea 1: 0444 525824  
Linea 2: 0444 231183  
Fax: 0444 809824  
[www.studio-filippi.it](http://www.studio-filippi.it)



### ***Circolare 36 2017***

*Questa mail è generata da un sistema automatico non presidiato pertanto si invita cortesemente a non rispondere.  
Eventuali e-mail ricevute rimarranno inevase.*

---

affronteremo oggi i seguenti argomenti:

---

### ***Il badge integrato con un sistema di radiofrequenza è considerato un sistema di Controllo a distanza dei lavoratori***

Secondo la sentenza della Cassazione n. 17531 del 14 luglio 2017 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.**

La Corte di Cassazione ha definito i badge con tecnologia Rfid quali "**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".

Ricordiamo quindi che in tale ipotesi l'azienda è tenuta ad ottemperare agli obblighi previsti dall'art. 4 dello stato dei Lavoratori e dal T.u. sulla Privacy.

### ***Controlli difensivi: legittimo il licenziamento del lavoratore pedinato durante le trasferte***

La Corte di Cassazione, con la Sentenza n. 17723 pubblicata il 18 luglio 2017, ha **confermato il licenziamento del lavoratore che durante le trasferte di lavoro si assenta dal servizio approfittando dell'impossibilità per il datore di lavoro di controllarlo.**

Il licenziamento, nel caso in specie, risulta legittimo **anche se la prova di tali assenze viene fornita al datore di lavoro da investigatori privati** appositamente ingaggiati, che hanno seguito il lavoratore per più giorni: sul punto, i giudici hanno chiarito che tale fatto non risulta essere lesivo dei diritti del lavoratore, in quanto non investe la sfera privata dello stesso, e pertanto può essere riconosciuto come controllo difensivo messo in atto dal datore.

20 luglio 2017

I migliori saluti.

Lucia Dott.ssa Filippi

---

*Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale, Due diligence, Sviluppo risorse umane*

---

*Ricevi questa comunicazione in quanto hai autorizzato Studio Filippi all'invio di materiale informativo.*

*Se non desideri più riceverle, invia una e-mail al seguente indirizzo: [neqoilconsenso@studio-filippi.it](mailto:neqoilconsenso@studio-filippi.it)*

---

*Ai sensi del D.Lgs n. 196 del 2003 e collegate, questo messaggio di posta elettronica è destinato unicamente ai destinatari sopra indicati e le informazioni in esso contenute sono da considerarsi strettamente riservate. Ne è vietato l'uso, la diffusione o riproduzione da parte di ogni altra persona, senza autorizzazione; tale comportamento costituirebbe violazione dell'obbligo di non prendere cognizione della corrispondenza di altri soggetti ed espone il responsabile alle relative conseguenze. Si fa presente, altresì, che questa casella di posta è riservata esclusivamente all'invio ed alla ricezione di messaggi aziendali inerenti l'attività lavorativa, e non è previsto né autorizzato l'utilizzo per fini personali. Pertanto i messaggi in uscita e quelli di risposta in entrata verranno trattati quali messaggi aziendali e soggetti alla ordinaria gestione disposta con proprio disciplinare dall'azienda e, di conseguenza, eventualmente anche alla lettura da parte di persone diverse dall'intestatario della casella. Nel caso aveste ricevuto questo messaggio di posta elettronica per errore, siete pregati di segnalarlo immediatamente al mittente e distruggere quanto ricevuto (compresi i file allegati) senza farne copia.*