# TELEPASS E CONTROLLI A DISTANZA: LA CASSAZIONE SI PRONUNCIA

scritto da goal | 21 Agosto 2025



di Stefano Ferri*

Con l'evoluzione della tecnologia e degli strumenti di controllo a distanza si pone maggiormente il tema di cui all'articolo 4, commi 1, 2 e 3 della Legge 300/70; ne ricordiamo il testo: "Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.
La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione

lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.
Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196."

La Corte di Cassazione è intervenuta lo scorso anno con l'Ordinanza n. 15391 del 3 giugno 2024 che ha stabilito un importante principio concernente il Telepass, il ben noto strumento distribuito dalla Società Autostrade che consente di evitare le code al casello ed addebitare in unica soluzione i pedaggi mensili di uno o più veicoli. Tale strumento aveva, nella fattispecie all'esame della suprema corte, fornito riscontri a parte datoriale circa passaggi autostradali del lavoratore che comprovavano mancanze dello stesso e che avevano dato luogo a contestazione disciplinare a cui era seguito il licenziamento.

Si controverte, quindi, sull'utilizzabilità del Telepass a fini disciplinari; secondo parte datoriale, tale strumento fuoriesce dalla previsione del citato articolo 4 in quanto i dati del transito autostradale non sono forniti direttamente alla direzione aziendale dal dispositivo installato sull'autovettura bensì vengono ricavati dal documento cartaceo allegato alla fattura mensile, che riporta il dettaglio degli utilizzi. Quindi la Corte di Appello, che aveva ritenuto illegittimo il licenziamento, era incappata, a dire del ricorrente, in erronea valutazione tecnica del dispositivo con riferimento alla provenienza dei dati che, sempre secondo l'azienda, erano acquisiti legittimamente in sede disciplinare in quanto contenuti in documentazione contabile prodotta dal gestore ai fini di fatturazione dei pedaggi.
E per allontanarsi sempre più da ipotesi di controllo a distanza, parte datoriale sottolinea che i controlli eseguiti

dagli uffici amministrativi sui rendiconti Telepass, sui contratti con i clienti, sui rapporti di servizio e sui conseguenti addebiti, siano finalizzati anche a prevenire un abuso di tali apparati da parte dei dipendenti.

La Corte di Cassazione, nella citata Ordinanza n. 15391/2024, non accoglie tale impostazione partendo dall'assunto che è irrilevante il fatto che i dati dei transiti autostradali non siano forniti direttamente dal dispositivo Telepass installato sull'autovettura, ma vengano ricavati dal dettaglio consumi allegato fattura mensile. È in sostanza irrilevante che i dati sugli attraversamenti dei caselli autostradali pervengano a parte datoriale in un momento successivo e non "in diretta" come potrebbe essere con un geolocalizzatore: e in tal senso la Cassazione si era già espressa con la Sentenza n. 19922/2016.

La suprema corte ricomprende pertanto il Telepass tra gli strumenti che, registrando le entrate e le uscite dalla rete autostradale, consentono un controllo a distanza, ancorché successivo, del lavoratore; e tale controllo è il presupposto della formale contestazione disciplinare.
Emerge inoltre, a conferma della tesi, dagli atti datoriali che tra le finalità del controllo delle fatture (e del dettaglio servizi allegato) vi era anche prevenire abusi da parte del lavoratore.

Da ultimo la Cassazione rigetta l'impostazione della ricorrente secondo la quale siamo in presenza dei "dati di uno strumento di lavoro (l'autovettura) assegnato al dipendente (base giuridica per il trattamento è il contratto di lavoro), per cui non è necessario alcun consenso per il suo utilizzo".

L'Ordinanza in esame, infatti, rileva che i dati in questione non riguardano il veicolo aziendale utilizzato dal dipendente, bensì gli spostamenti effettuati dal lavoratore che sono stati rilevati da parte datoriale tramite le rilevazioni del Telepass, strumento che, su auto aziendale, riveste utilità

quale strumento direttamente funzionale all’efficienza della singola prestazione e ormai consueto, così da rientrare nella previsione del comma 2 del citato articolo 4.

Ma il successivo comma 3, come indicato in precedenza, consente di utilizzare tali informazioni “a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro” soltanto previa “adeguata informazione delle modalità d’uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli”, oltre che “nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196”. E a tal fine non ha alcun valore il fatto che il lavoratore fosse ben consapevole della
presenza in auto del Telepass e delle sue funzioni, in quanto l’azienda non ha in alcun modo fornito l’adeguata informazione richiesta dalla norma citata, come peraltro rilevato dalla Corte d’Appello.

Da qui il rigetto del ricorso dell’azienda e la condanna alle spese.

È quindi importante che parte datoriale correttamente inquadri il ruolo e i limiti del Telepass nell’ambito delle valutazioni di eventuali profili disciplinari del dipendente; tale strumento rientra nella previsione del riportato art. 4 Legge 300/70, con tutti le peculiarità previste dalla norma per il controllo a distanza del lavoratore.

*ODCEC Reggio Emilia