

N. 1368/25 RG (cui è riunito il 3515/25)



TRIBUNALE DI COSENZA
Prima Sezione Civile

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale di Cosenza, prima sezione civile, in composizione monocratica, nella persona del dott. Romano Gallo, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile indicata in epigrafe tra

Parte_1

Attrice

Controparte_1

Controparte_2

convenute

avente ad oggetto: opposizione a ordinanza ingiunzione e cartella esattoriale

Conclusioni: come da note di trattazione scritta depositate telematicamente.

FATTO

1. Ricostruzione del fatto e svolgimento del processo

Con il provvedimento n. 135 del 13.3.2025, notificato in data 9.4.2025, il Garante per la protezione dei dati personali ha sanzionato l' *Parte_2*

[...] er la violazione degli artt. 5, 6, 13, 25, 35 e 88 GDPR, nonché degli artt. 113 e 114 codice protezione dei dati personali, condannandola al pagamento della somma pari a € 50.000, accogliendo il reclamo proposto da *Parte_3*, impiegata dell' *Pt_2* in data 19.2.2024 con cui la stessa, in qualità di dipendente dell'odierna ricorrente, lamentava un illecito trattamento dei dati personali, eseguito in occasione dei controlli effettuati dall'ente datore di lavoro nei giorni del 23 e 25 gennaio 2024.

In dettaglio, *Pt_3* era autorizzata a operare in regime di lavoro agile della dipendente, in forza di un contratto che prevedeva, fra le altre cose, che la dipendente potesse espletare la propria prestazione lavorativa in tre differenti luoghi da lei indicati.

Il controllo sulle presenze era demandato a un programma informatico chiamato Time Relax, il cui impiego era stato ratificato a mezzo di accordo con le rappresentanze sindacali, nella riunione di delegazione dell'8.6.2023, di cui al prot. A.R.S.A.C. n. 8478 del 26.6.2023 e nel successivo incontro sindacale del 27.5.2024, che ne dettagliava le modalità di funzionamento. L'utilizzo della piattaforma Time Relax è stato poi inserito nella sezione "Lavoro agile del P.I.A.O. periodo 2024-2026" adottato dall'Ente con delibera n. 16/CS del 31.1.2024, che richiama le "Linee guida in materia di lavoro agile

nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021" e, previa considerazione degli indirizzi generali contenuti nelle "Linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.) e indicatori di performance" emanate a dicembre del 2020 dallo stesso Dipartimento Funzione Pubblica.

Ebbene, in occasione di un controllo sul rispetto delle disposizioni contrattuali sul lavoro da remoto, eseguito nelle giornate del 23 e 25 gennaio 2024, è stato contestato a **Parte_3** di trovarsi in luoghi non compatibili con alcuna delle tre postazioni di lavoro dichiarate all'ente, come dalla stessa ammesso durante l'accertamento. Ne è scaturito l'avvio di un procedimento disciplinare, che poi è stato sospeso, e conseguentemente la presentazione un reclamo della dipendente all'Autorità garante, che ha irrogato la sanzione suindicata (con motivazioni che saranno analizzate via via nel corso della trattazione), e di un esposto alla Procura della Repubblica di Cosenza, che ha archiviato il procedimento.

1.1 L'attore **Pt_2** quindi, nell'ambito del procedimento **1368/25 RGAC**, ha impugnato l'ordinanza ingiunzione osservando, in sintesi, che:

- a) il Garante per la protezione dei dati personali ha erroneamente considerato l'applicativo Time Relax come uno strumento di controllo costante e indiscriminato della posizione geografica del lavoratore, laddove invece si tratta di un mezzo di controllo accidentale, estemporaneo e limitato;
- b) non ha tenuto conto del decreto di archiviazione del Gip presso il Tribunale di Cosenza, che escludeva la sussistenza del reato per la medesima vicenda;
- c) l'uso di Time Relax è perfettamente legittimo a norma dell'art. 4 st. lav., che si occupa precipuamente delle condizioni e dei limiti per l'uso della videosorveglianza o altri strumenti di controllo da remoto del dipendente da parte del datore di lavoro (intesa con le rappresentanze sindacali, esigenze organizzative e produttive, di sicurezza del lavoro e di tutela del patrimonio aziendale);
- d) erra il provvedimento sanzionatorio nel considerare del tutto irrilevante il consenso (informato) del dipendente, che opera in combinato disposto con la normativa di settore, la regolamentazione del lavoro agile e degli strumenti di controlli con atti amministrativi generali (Deliberazione **Parte_2** n. 98/DG del 3.7.2023 e altri) e il preventivo filtro corporativo di garanzia operato dalle intese con i sindacati. Correlatamente, non è corretto sostenere che l'accordo con le rappresentanze sindacali costituisca condizione necessaria ma non sufficiente per assicurare la liceità del trattamento dei dati;
- e) non è vero che l'impiego dell'applicativo Time relax avrebbe dato luogo ad una raccolta sistematica di informazioni non necessarie da parte dell'Agenzia, in violazione degli artt. 5, par. 1 lett. c) e 25 del Regolamento dati personali, per il semplice motivo che l'applicativo non è consente tecnicamente la conservazione di dati, né minuta, né massiva;
- f) contrariamente a quanto reputato dal Garante, la valutazione d'impatto sulla protezione dei dati personali è stata eseguita in sede di accordo con le rappresentanze sindacali, come da verbale di riunione delegazione dell'8.6.2023 di cui al prot. **Parte_2** . 8478 del 26.6.2023 e successivo verbale del 27/5/2024.

L'Amministrazione convenuta ha replicato:

- a) riportandosi al contenuto dell'ordinanza ingiunzione per le considerazioni in fatto e in diritto;
- b) eccependo che il regolamento sul lavoro agile e altri collegati si limitano a proibire il lavoro domestico da luoghi pubblici o aperti al pubblico, ma non esplicitano i controlli che il datore di lavoro si riserva di svolgere sui dipendenti che esplicano la loro attività lavorativa in modalità agile;

- c) l'uso della piattaforma digitale non è stato mai oggetto di accordo con i sindacati, come imposto dall'art. 4 l. 300/1970.

1.2 La sanzione pecuniaria ha originato l'emissione della cartella di pagamento n. 03420250035689077000 da parte dell' *Controparte_3*, notificata a mezzo pec in data 13.11.2025.

L' *Pt_2* quindi, nell'ambito del procedimento **3515/25 RGAC**, ha fatto opposizione alla cartella, contestando l'esistenza del credito per le ragioni sopra esposte.

Il Garante, tramite l'Avvocatura dello Stato, ha spiegato una costituzione di risposta, riversando le medesime difese sopra sintetizzate.

L' *Controparte_3* ha sollevato il difetto di giurisdizione ordinaria a favore di quella tributaria, che è stato escluso dal Giudice procedente con ordinanza a verbale dell'udienza del 15.6.2025, e ha respinto la propria legittimazione passiva al processo.

I due procedimenti sono stati riuniti alla predetta udienza.

DIRITTO

2. Il funzionamento del sistema di controllo da remoto delle presenze Time Relax

Il primo e più importante motivo che sorregge l'ordinanza ingiunzione è che il Garante per la protezione dei dati personali ritiene che il trattamento dei dati relativi alla posizione geografica del personale che presta la propria attività lavorativa in modalità agile, da parte dell' *Pt_2*, per il tramite dell'applicativo Time relax, sia stato effettuato in maniera non conforme ai principi di liceità, correttezza e trasparenza e limitazione della finalità, nonché più in generale, in violazione degli artt. 4 l. 20 maggio 1970, n. 300, 5, par. 1, lett. a) e b), e 6 GDPR e 114 del Codice privacy.

In particolare, ritiene che le esigenze di controllo dell'osservanza dei doveri di diligenza del lavoratore non possano essere perseguite mediante l'impiego di strumenti tecnologici a distanza che comportano un monitoraggio diretto, costante e indiscriminato dell'attività del lavoratore, poiché si tratta di finalità e tecniche contrarie a quelle previste dall'art. 4 l. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), che circoscrive la possibilità di ricorrere a sistemi di controllo a distanza solo per esigenze organizzative e produttive, di sicurezza del lavoro e di tutela del patrimonio aziendale e previo accordo con le rappresentanze sindacali.

A tale ultimo proposito, il Garante ha ritenuto che, nel caso di specie, il controllo a distanza del lavoratore non fosse ammissibile neppure in presenza di un accordo con le rappresentanze sindacali e che il consenso alla geolocalizzazione prestato dal dipendente non fosse rilevante e che comunque non costituisse un valido presupposto di liceità per il trattamento dei dati personali.

Il motivo di una censura di illiceità assoluta e totale di questo tipo sta nel fatto che che l'odierna ricorrente, mediante l'utilizzo della piattaforma Time relax, non abbia subito un controllo meramente incidentale, occasionale e circoscritto, ma diretto, costante e indiscriminato.

2.1 Si impone, quindi, fare preliminare chiarezza sulle modalità di funzionamento dell'applicativo per il controllo da remoto delle presenze, con contestuale geolocalizzazione, denominata Time Relax. Va premesso che *Pt_2* ha consentito ai dipendenti di lavorare in regime di lavoro agile, stipulando accordi con le rappresentanze sindacali (di cui si dirà meglio nel corso della trattazione), che prevedono che il dipendente possa svolgere parte della sua prestazione lavorativa da una sede diversa da quella dell'ufficio, mediante l'indicazione all'amministrazione di tre luoghi di esecuzione del lavoro domestico, dai quali deve necessariamente operare, e prestando il consenso all'impiego del sistema di rilevazione delle presenze Time Relax.

Il programma informatico serve a rilevare l'effettiva presenza del dipendente durante l'orario di lavoro, nel caso in cui la prestazione lavorativa sia stata eseguita all'esterno dei locali aziendali con la modalità di lavoro agile, e consiste in un sistema di timbratura da remoto, che rileva, registra e conserva le coordinate geografiche e la sede in cui il lavoratore autorizzato al lavoro agile si trova,

nonché, correlatamente, il giorno e l'orario di ingresso e uscita dal lavoro domestico ma solo al momento della timbratura.

Durante l'orario di servizio, non vengono effettuate altre rilevazioni, a meno che non venga attivato un controllo da parte del datore di lavoro sull'effettiva esecuzione della prestazione da remoto, che però avviene in maniera casuale e prevede una preventiva chiamata diretta al dipendente da parte del responsabile dell'unità organizzativa di controllo ispettivo, nel rispetto di una fascia oraria di reperibilità, con la quale si invita il lavoratore a fare una doppia timbratura mediante l'applicazione Time Relax, previo consenso alla geolocalizzazione.

Il sistema non è abilitato a registrare altri dati oltre a quelli della presenza, nei termini spiegati, né opera oltre l'orario di servizio.

Quanto alla conservazione dei dati, il sistema ritiene soltanto i spazio-temporali suindicati, circoscritti al momento delle timbrature, ordinarie o straordinarie, e non controlla in modo diuturno e continuativo la presenza del lavoratore. Inoltre, gli unici soggetti che hanno accesso ai dati del lavoro in modalità agile sono il dirigente del settore, la postazione di timbratura, la ditta proprietaria della piattaforma Time relax nella qualità di responsabile del trattamento dei dati, nonché il responsabile del servizio ispettivo.

2.2 Un primo punto critico dell'ordinanza ingiunzione è che l'organo di vigilanza ha ritenuto che **Parte_4** costituisca uno strumento di controllo costante e indiscriminato del dipendente, laddove invece si tratta, più semplicemente, di un mezzo volto a verificare l'adempimento della prestazione lavorativa mediante l'accertamento della presenza in termini di orario del dipendente.

Quindi, più che a un monitoraggio della condotta del dipendente siamo di fronte a un mezzo di controllo datoriale assimilabile a quello che usualmente si svolge sul personale che lavora in presenza o mediante rilevazione diretta o, più comunemente, mediante sistemi automatizzati di timbratura. L'unica differenza rispetto alla timbratura in azienda consiste nella remotizzazione del sistema di verifica, che impone giocoforza l'istantanea ed estemporanea geolocalizzazione del dipendente, sia nelle normali e quotidiane operazioni di vidimazione che in quelle straordinarie occasionate dai controlli ispettivi a campione.

Non sono, pertanto, stati rinvenuti elementi per ritenere, come invece reputa il Garante per la protezione dei dati personali, che il controllo subito dalla lavoratrice sia stato prolungato, costante, indiscriminato e invasivo.

3. La liceità e i limiti dell'impiego del sistema di controllo da remoto delle presenze Time Relax. Il panorama normativo

Messo a fuoco l'esatto funzionamento del sistema in esame, occorre capire se esso vada ritenuto illecito, come opina il Garante, alla luce della normativa sul trattamento dei dati personali e di quella sui limiti del potere datoriale di controllo dell'adempimento della prestazione, che l'Autorità sanzionatoria ha posto alla base dell'ordinanza ingiunzione.

Sotto il primo profilo, l'**art. 6, par. 1, Regolamento UE 2016/679 del 27 aprile 2016 (GDPR)**, dopo aver fissato – per quanto qui di stretto interesse – le **finalità per le quali è ammesso il trattamento dei dati personali**, ossia quelle per le quali è stato accordato il consenso del titolare (**lett. a**), «*per adempiere un obbligo legale al quale è soggetto il titolare del trattamento*» (**lett. c**) e «*per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il titolare del trattamento*» (**lett. e**), demanda alla normativa degli stati membri per la formulazione di disposizioni e requisiti più specifici per il trattamento, di altre misure atte a garantire un trattamento lecito e corretto, nonché di altre specifiche situazioni di trattamento (**par. 2**).

Il **par. 4** contempla le ipotesi in cui il trattamento dei dati sia fatto per una finalità diversa da quella per la quale i dati personali sono stati raccolti e ammette che l'uso difforme dei dati può avvenire dietro il consenso dell'interessato o in base a un atto legislativo dell'Unione o degli Stati membri, che costituisca una misura necessaria e proporzionata per la salvaguardia di specifici obiettivi di pubblico interesse elencati all'articolo 23, paragrafo 1 (sicurezza nazionale, difesa, ecc.). Fuori da questi casi,

il titolare del trattamento deve «verificare se il trattamento per un'altra finalità sia compatibile con la finalità per la quale i dati personali sono stati inizialmente raccolti», sulla base di parametri quali: «a) [...] ogni nesso tra le finalità per cui i dati personali sono stati raccolti e le finalità dell'ulteriore trattamento previsto;

b) [...] contesto in cui i dati personali sono stati raccolti, in particolare relativamente alla relazione tra l'interessato e il titolare del trattamento;

c) [...] natura dei dati personali, specialmente se siano trattate categorie particolari di dati personali ai sensi dell'articolo 9, oppure se siano trattati dati relativi a condanne penali e a reati ai sensi dell'articolo 10;

d) [...] possibili conseguenze dell'ulteriore trattamento previsto per gli interessati;

e) [...] esistenza di garanzie adeguate, che possono comprendere la cifratura o la pseudonimizzazione.»

L'articolo 88, poi, si occupa precipuamente del **trattamento dei dati nell'ambito dei rapporti di lavoro**, stabilendo – per quanto qui interessa – che «Gli Stati membri possono prevedere, con legge o tramite contratti collettivi, norme più specifiche per assicurare la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti nell'ambito dei rapporti di lavoro, in particolare per finalità di assunzione, esecuzione del contratto di lavoro, compreso l'adempimento degli obblighi stabiliti dalla legge o da contratti collettivi, di gestione, pianificazione e organizzazione del lavoro, parità e diversità sul posto di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, protezione della proprietà del datore di lavoro o del cliente e ai fini dell'esercizio e del godimento, individuale o collettivo, dei diritti e dei vantaggi connessi al lavoro, nonché per finalità di cessazione del rapporto di lavoro».

La legge nazionale deve contemperare tali finalità con «misure appropriate e specifiche a salvaguardia della dignità umana, degli interessi legittimi e dei diritti fondamentali degli interessati, in particolare per quanto riguarda la trasparenza del trattamento, il trasferimento di dati personali nell'ambito di un gruppo imprenditoriale o di un gruppo di imprese che svolge un'attività economica comune e i sistemi di monitoraggio sul posto di lavoro».

In questo quadro, l'**art. 2-ter d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, "Codice in materia di protezione dei dati personali"** chiarisce che «il trattamento dei dati personali da parte di un'amministrazione pubblica di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 [...] è anche consentito se necessario per l'adempimento di un compito svolto nel pubblico interesse o per l'esercizio di pubblici poteri ad esse attribuiti. In modo da assicurare che tale esercizio non possa arrecare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela dei diritti e delle libertà degli interessati, le disposizioni di cui al presente comma sono esercitate nel rispetto dell'articolo 6 del Regolamento.»

Ancora, il codice, nel disciplinare il trattamento dei dati nello svolgimento del rapporto di lavoro, e più specificamente per il lavoro agile, dispone, all'**art. 114 (Garanzie in materia di controllo a distanza)**, che vigono le disposizioni previste dallo statuto dei lavoratori in materia di strumenti di controllo da remoto dei lavoratori e di marcatori di presenza («Resta fermo quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300»).

Sulla normativa relativa alla protezione dei dati personali si innesta la **legge sul lavoro agile l. 14 giugno 2017, n. 81**, valida anche per il lavoro pubblico (art. 18), all'art. 21 (Potere di controllo e disciplinare), si occupa specificamente del problema del controllo del datore di lavoro sull'adempimento della prestazione lavorativa da parte del datore di lavoro, quando quest'ultimo opera in regime di lavoro agile o delocalizzato, sull'ovvio presupposto che, in questi casi, l'unico sistema di monitoraggio della presenza del lavoratore dislocato può essere solo da remoto e informatizzato (salvo ipotizzare improbabili ispezioni domiciliari da parte del datore o della gerarchia).

Al riguardo, la legge prevede testualmente che:

«1. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

2. L'accordo di cui al comma 1 individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.»

Anche la disposizione speciale in materia di lavoro agile, quindi, rimanda alla previsione più generale, che è quella sancita dall'art. 4 st. lav.

Esso, alla rubrica **“Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo”**, ammette il ricorso a impianti audiovisivi e altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori *esclusivamente* per le seguenti finalità (art. 4, comma 1, st. lav.):

- esigenze organizzative e produttive;
- sicurezza del lavoro;
- tutela del patrimonio aziendale.

All'unico fine di soddisfare le predette esigenze, gli impianti di controllo «possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali.»

Questa doppia condizione di liceità degli strumenti di controllo, peraltro, non vale per l'attrezzatura usata dal lavoratore per espletare la professione e per i dispositivi di rilevazione della presenza e di timbratura, che possono essere quindi impiegati più liberamente, come testualmente previsto dal **comma 2**: *«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»*.

In tutti e due i casi, vale il duplice limite del consenso informato del lavoratore e del rispetto della disciplina generale e speciale sul trattamento dei dati personali, come chiarito dal **comma 3**: *«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.»*

Volendo esemplificare, ai sensi dell'art. 4 st. lav. è necessario distinguere tra:

- a) strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze del lavoratore (tesserino all'ingresso, tornello che registra accesso e uscita, applicativo che memorizza l'orario di inizio/fine turno, ecc.), che ricadono nella previsione dell'art. 4, comma 2, che non richiedono l'osservanza degli speciali presupposti di cui si è detto;
- b) strumenti dai quali derivi un controllo a distanza dell'attività lavorativa, che invece ricadono nell'ambito dell'art. 4, comma 1, e sono ammessi solo per esigenze organizzative, produttive, sicurezza del lavoro o tutela del patrimonio aziendale e richiedono un accordo sindacale o l'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro.

In quest'ultimo novero rientrano quei dispositivi che non si limitano a registrare la presenza del dipendente, ma eseguono un monitoraggio più penetrante dell'attività lavorativa (ad esempio geolocalizzazione continua, tracciamento costante degli spostamenti, analisi dei comportamenti, controllo della produttività).

4. La decisione del Garante della protezione dei dati personali sull'ammissibilità dell'utilizzo del sistema Time Relax

Alla luce di questo contesto legislativo, il primo punto controverso dell'ordinanza ingiunzione è che essa, in sintesi, ha censurato in termini globali l'uso del Time Relax come strumento telematico di controllo della presenza, ritenendolo, in assoluto, non conforme ai presupposti e ai limiti tracciati dalla normativa *privacy* e, dunque, in sé e per sé vietato e non attivabile nemmeno con

l'autorizzazione di cui all'art. 4 St. lav. e le altre garanzie richiamate dal testo unico dati personali [pag. 10 provvedimento].

Più esattamente, dopo aver premesso che il lavoro agile è caratterizzato da flessibilità e orientamento al risultato (osservazione su cui si tornerà a breve), l'Autorità garante rileva che *«In tale quadro, anche a seguito delle modifiche apportate alla l. 20 maggio 1970, n. 300, dall'art. 23 del d. lgs. 14 settembre 2015, n. 151, le diverse esigenze di controllo dell'osservanza dei doveri di diligenza del lavoratore - che pure rientrano nelle prerogative datoriali se perseguite personalmente dal datore di lavoro o attraverso la propria organizzazione gerarchica (artt. 2086 e 2104 c.c.) - non possono invece essere perseguite con strumenti tecnologici a distanza, che, riducendo lo spazio di libertà e dignità della persona in modo meccanico e anelastico, comportano un monitoraggio diretto dell'attività del lavoratore non consentito dall'ordinamento vigente e dal quadro costituzionale. Tali finalità non risultano, infatti, riconducibili ad alcuna delle tassative finalità selezionate dal legislatore e sopra richiamate ("organizzative e produttive", "di sicurezza del lavoro" e "di tutela del patrimonio aziendaleTM), atteso che il controllo a distanza dell'attività lavorativa è consentito dalla legge, nel rispetto delle condizioni di garanzia ivi previste, solo incidentalmente, ossia in occasione del perseguimento di tali legittime finalità, così assumendo un carattere tipicamente indiretto e preterintenzionale. Tale principio risulta peraltro confermato dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione (cfr. Cassazione penale, III sez., n. 22148/2017, nella parte in cui richiama l'orientamento, "pienamente valido anche a seguito della novella di cui al d.lg. 14 settembre 2015, n. 151, art. 23", in base al quale "le apparecchiature finalizzate al mero controllo a distanza della prestazione lavorativa [debbono essere] assolutamente vietate [...per] contrasto con i principi della Costituzione").»*

La motivazione presta il fianco a diverse critiche.

Il primo luogo, la decisione del Garante poggia sulla concezione che l'applicativo di controllo in esame permetta la vigilanza continuativa e invasiva della posizione del lavoratore, della quale però – come si è detto *sub* 2.2 – non sono emerse prove, essendo stato dimostrato, al contrario, che il datore di lavoro e la sua struttura gerarchica possono conoscere l'ubicazione del lavoratore solo eccezionalmente in occasione delle timbrature effettuate dalla lavoratrice.

Stanti così le cose e chiarito che non siamo di fronte a un sistema di vigilanza e controllo in senso stretto, vi è da chiedersi se l'ordinamento vieti effettivamente l'impiego di meccanismi di timbratura "rafforzata" dalla geolocalizzazione istantanea, come invece reputa il Garante per la riservatezza.

Per la verità, anche concedendo che **Parte_4** sia un sistema ibrido di vidimatura e localizzazione estemporanea, non pare proprio che il complesso normativo sopra descritto vieti, né espressamente, né implicitamente, l'adozione di strumenti di controllo da remoto della presenza di questo tipo.

Piuttosto, proprio per le caratteristiche e le finalità del programma in formativo usato dall' **Pt_2** deve concludersi che si tratta di un controllo incidentale eseguito per le esigenze organizzative e produttive, autorizzate dall'art. 4 l. 300/1970.

Non pare però, al contempo, che **Parte_4** tenda a salvaguardare esigenze di sicurezza del lavoro e di tutela del patrimonio aziendale, come invece prospettato dall'attrice.

Al riguardo, la giurisprudenza ha ulteriormente delimitato il perimetro degli strumenti di controllo utilizzabili e delle condizioni perché il loro uso sia legittimo ai sensi dell'art. 4 st. lav.

In particolare, vale il principio di metodo per il quale la valutazione del regime giuridico applicabile dipende da come concretamente funziona l'attrezzo di controllo, a prescindere dal nome o dalla qualificazione datane dal datore di lavoro (cfr. Cass. civ., sez. L, 22/9/2021, n. 25732).

Partendo da tale premessa metodologica, per quanto qui di stretto interesse, sono stati ritenuti illegittimi apparecchi che consentono la localizzazione continua, la compiuta ricostruzione degli spostamenti, i tempi di permanenza, la sequenza delle attività svolte, ove finalizzati a controllare, *ex ante* e senza le finalità e le garanzie ex art. 4, il rendimento o la produttività del subordinato (cfr.

Cass. viv., sez. IV, 5 ottobre 2016, n. 19922, sul GPS installato sui mezzi aziendali, che forniva un monitoraggio costante della prestazione).

In un caso analogo, Cass. civ., sez. L, 13/5/2016, n. 9904, rv. 639733 - 01 ha chiarito che i sistemi di timbratura potenziati, cioè idonei a registrare dati ulteriori rispetto alla “entrata/uscita” o “presenza/assenza” del lavoratore, non sono di per sé vietati, ma rientrano nei controlli ammissibili in presenza dei presupposti giustificativi dell’art. 4 st. lav. In particolare, *«La rilevazione dei dati di entrata ed uscita dall'azienda mediante un'apparecchiatura predisposta dal datore di lavoro (nella specie, un "badge" elettronico idoneo a rilevare non solo la presenza ma anche le sospensioni, i permessi e le pause, ed a comparare nell'immediatezza i dati di tutti i dipendenti) ove sia utilizzabile anche in funzione di controllo a distanza del rispetto dell'orario di lavoro e della correttezza dell'esecuzione della prestazione, si risolve in un accertamento sul "quantum" dell'adempimento, sicché è illegittima ai sensi dell'art. 4, comma 2, della l. n. 300 del 1970 se non concordata con le rappresentanze sindacali, ovvero autorizzata dall'ispettorato del lavoro, dovendosi escludere che l'esigenza di evitare condotte illecite da parte dei dipendenti possa assumere portata tale da giustificare un sostanziale annullamento di ogni forma di garanzia della dignità e riservatezza del lavoratore.»*

Nel caso di specie, come accennato, il Time Relax non sembra certo uno strumento di controllo indiscriminato e continuativo dei movimenti del lavoratore, quanto piuttosto un programma informatico più simile agli strumenti di rilevazione della presenza e di timbratura, di cui all’art. 4, comma 2, ma con delle potenzialità tecniche che suggeriscono – come effettivamente ha fatto l’ *Pt_2* – l’adozione del complesso di garanzie di cui al primo comma.

4.1 Ancora, come accennato, il Garante osserva che non è ammissibile una simile forma di controllo del rispetto dell’esatto adempimento dell’obbligazione lavorativa, *«in caso di ricorso a forme di lavoro in modalità agile, la linea di confine tra l'ambito lavorativo e professionale e quello strettamente privato non può sempre essere tracciata in modo netto, non può essere prefigurato l'annullamento di ogni aspettativa di riservatezza dell'interessato in ambito lavorativo»*.

Il Tribunale ritiene che, in fondo, l’intera motivazione dell’ordinanza del Garante sia pervasa dall’idea che l’utilizzo in sé dello strumento di controllo presenze Time Relax fosse incompatibile con la formula del lavoro agile, che costituisce un lavoro a risultato, in cui la prestazione lavorativa non deve essere erogata per forza in un lasso di tempo continuativo e contingentato, ma anche in forma frammentata durante varie ore della giornata.

Ebbene, tale assunto, in realtà denota un eccesso di potere da parte dell’ordinanza ingiunzione, poiché esorbita dal potere dell’ente sanzionatore esprimere un giudizio tecnico-giuridico sul modulo laburistico adottato dall’ *Pt_2* sull’organizzazione del lavoro adottata dall’ente e sul contenuto dei contratti di lavoro stipulati con i dipendenti pubblici.

In altre parole, non rientra fra i poteri del Garante per la protezione dei dati personali valutare se il contratto di lavoro agile adottato dall’ *Pt_2* rientri o meno, e in che misura, nel modello legale di lavoro agile e se le concrete modalità di esecuzione della prestazione lavorativa siano o meno conformi al dettato normativo. Ne consegue che il campo di indagine dell’Autorità indipendente di controllo è la correttezza o meno della raccolta e del trattamento dei dati personali da parte del gestore, in relazione alle finalità perseguite da quest’ultimo e a prescindere dalla validità o rispondenza normativa del contratto in cui si innesta; contratto che rimane sullo sfondo della valutazione, senza mai poterne costituire l’oggetto.

Pertanto, l’assunto per il quale “essendo il lavoro agile una forma contrattuale flessibile, non è ammesso il controllo da remoto dell’osservanza di orari e luoghi dell’esecuzione del lavoro da parte del lavoratore” è una premessa concettuale connotata da sviamento di potere da parte del Garante, che si ripercuote sulla giustizia del provvedimento sanzionatorio.

A margine, infine, va detto che l’esegesi rigida del contratto tipico di lavoro agile non è nemmeno rispondente al dato normativo, poiché l’art. 18 l. 22 maggio 2017, n. 81 dà la seguente nozione della

figura giuridica: «*modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, **anche** con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa*». Il nucleo identitario del lavoro agile, quindi, è costituito dall'accordo fra datore e prestatore di lavoro, dalla flessibilità e dall'assenza di regole rigide e predeterminate, che si traducono praticamente nella possibilità di modulare liberamente l'esecuzione della prestazione.

In altre parole, il lavoro è "agile" perché le sue modalità di esecuzione sono liberamente pattuite fra le parti, ovviamente nel rispetto delle clausole eteronome obbligatorie imposte dalla complessa disciplina di protezione del lavoratore.

È la stessa legge a chiarire che il lavoro agile è *anche*, e non solo o non necessariamente, quello svolto da casa (o luoghi diversi dall'ufficio e dall'azienda) e senza vincoli di orario o continuità temporale.

L'ordinanza ingiunzione, in questo quadro, non tiene conto del fatto che il datore ha stipulato con il lavoratore - nell'ambito di una serie di norme secondarie, di contratti collettivi validi nel settore del lavoro pubblico e di intese sindacali (come diremo a seguire) - delle clausole di esecuzione delocalizzata della prestazione lavorativa che, a prescindere dal fatto che siano ritenute dalla convenuta legittime o meno sotto il profilo giuslavoristico (questione estranea sia al giudizio amministrativo dinanzi al Garante che a quello civilistico per cui si procede), prevedevano l'obbligo del lavoratore di localizzarsi in uno dei tre luoghi dal medesimo scelti e indicati per l'esecuzione della prestazione.

Allo scopo, il datore di lavoro ha prospettato, con chiarezza e completezza di informazione, al subordinato che erano previste delle forme di timbratura o marcatura della presenza ed eventualmente dei controlli a campione sull'effettiva presenza al lavoro. In questo modo, il datore ha esercitato poteri pienamente rientranti nel suo diritto di stabilire modi e tempi dell'attività produttiva e della sua facoltà di esercitare dei controlli gerarchici e disciplinari sul rispetto dei doveri contrattuali.

In quest'ottica, rimane del tutto irrilevante la considerazione che il lavoro agile non dovrebbe – secondo il Garante - svolgersi necessariamente in modo continuativo e in un numero circoscritto di ore giornaliere, perché – per l'appunto – il lavoro domestico disciplinato da **Pt_2** si reggeva sulla predetta regolamentazione concordata fra le parti del contratto.

4.2 Non rileva, se non *ad colorandum*, il fatto che il Gip presso il Tribunale di Cosenza abbia disposto l'archiviazione del parallelo procedimento penale.

5. La rilevanza della concertazione sindacale e del consenso del lavoratore

Dalla conclusione sopra rassegnata ne discende in via strettamente derivativa un'altra: questo Giudice non condivide il connesso passaggio motivazionale speso dal Garante *privacy* sul fatto che, trattandosi di strumento che non persegue nessuna delle finalità ammesse tipiche di cui all'art. 4 st. lav., rimane indifferente che il suo impiego sia stato concertato in sede sindacale. Più esattamente, «*il perseguimento della predetta finalità di controllo diretto non è ammissibile nell'ordinamento neppure in presenza di un'eventuale accordo con la rappresentanza sindacale unitaria o con le rappresentanze sindacali aziendali, trattandosi di una finalità che si colloca al di fuori della cornice di garanzia delineata dalle disposizioni di settore e, più radicalmente, dall'assetto costituzionale interno, come evidenziato dalla giurisprudenza di legittimità sopra richiamata.*»

Sempre a tal proposito, nella comparsa di costituzione depositata nel procedimento 1368/25, la convenuta ha altresì obiettato che, in realtà, non sarebbe avvenuta nessuna specifica concertazione sindacale sull'utilizzo di Time Relax.

Ancora, il Garante ha poi osservato che, in sostanza, è del tutto irrilevante il consenso prestato dal lavoratore all'impiego di Time **Pt_4** [pag. 12 ordinanza ingiunzione] e tale consenso non era comunque adeguatamente informato, giacché i dipendenti non sono stati correttamente resi edotti dall'Amministrazione del funzionamento di Time Relax [pag. 4 comparsa di costituzione].

Le questioni meritano una trattazione congiunta, essendo fra di loro correlate in maniera indistricabile.

Quanto al primo rilievo, accertato che il Time Relax rientra fra le finalità contemplate dall'art. 4 st. lav., la stipula di un accordo in tal senso con le organizzazioni sindacali competenti è la seconda condizione di ammissibilità dello strumento di controllo.

Collegato a tale requisito legale, c'è quello del necessario consenso del lavoratore, o meglio: del titolare dei dati trattati, che la ricostruzione normativa sopra tracciata richiama come primo presupposto di legittimità dell'impiego di strumenti di controllo.

L'opposta opinione, quella della totale neutralità o inefficacia, del consenso del lavoratore-titolare dei dati discende da un'interpretazione esageratamente estensiva della normativa di protezione posta a tutela dei soggetti "deboli" lavoratore e titolare dei dati, che riduce i portatori dei diritti individuali da soggetti attivi della contrattazione, seppur protetti dagli effetti dell'asimmetria di potere rispetto alla controparte (datore di lavoro e incaricato del trattamento dei dati), a individui completamente passivi. Una tale operazione ermeneutica di *overruling* porta agli esiti paradossali, per cui, per proteggere un soggetto contrattualmente svantaggiato e tutelare la sua dignità, si finisce per svilirla, negando alla persona la capacità di esprimere un consenso dispositivo ex art. 5 c.c. (in materie che lo ammettono), destituendo di efficacia tale consenso e sterilizzando volontà e rappresentazione del titolare del diritto.

A sostegno di questa tesi c'è anche un argomento sistematico: le tutele del titolare del dato personale sono rafforzate dall'art. 9, quando si tratta dei "dati sensibili" (quelli che rivelano l'origine razziale od etnica, le convinzioni religiose, filosofiche, le opinioni politiche, l'appartenenza sindacale, relativi alla salute o alla vita sessuale, i dati genetici, biometrici e quelli relativi all'orientamento sessuale), i quali possono essere trattati se (par. 2):

«a) l'interessato ha prestato il proprio consenso esplicito al trattamento di tali dati personali per una o più finalità specifiche;

b) il trattamento è necessario per assolvere gli obblighi ed esercitare i diritti specifici del titolare del trattamento o dell'interessato in materia di diritto del lavoro e della sicurezza sociale e protezione sociale, nella misura in cui sia autorizzato dal diritto dell'Unione o degli Stati membri o da un contratto collettivo ai sensi del diritto degli Stati membri, in presenza di garanzie appropriate per i diritti fondamentali e gli interessi dell'interessato».

Ebbene, se il consenso dell'avente diritto è una chiave normativa che abilita all'utilizzo e al trattamento di dati intimi della persona, a maggior ragione esso vale ad autorizzare la semplice geolocalizzazione, su consenso informato, per garantire il diritto del lavoratore al lavoro agile e, al contempo, simmetricamente, quello del datore a vigilare sull'adempimento dell'obbligazione.

In tema di rilevanza del consenso del lavoratore, Cass. civ., sez. lavoro, 24/11/2025, n. 30822 ha messo l'accento sulla sua imprescindibilità ed efficacia giuridica (insieme alle altre eventuali circostanze previste dalla legge), sancendo che *«In tema di controllo a distanza, le informazioni raccolte tramite impianti audiovisivi autorizzati ai sensi dell'art. 4 della legge n. 300/1970 nel testo modificato dal D.Lgs. n. 151/2015, sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, inclusi quelli disciplinari, a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e dell'effettuazione dei controlli, e nel rispetto delle disposizioni dettate dal Codice in materia di protezione dei dati personali.»*

5.1 Posto che, nelle condizioni legalmente date, il consenso personale è tutt'altro che irrilevante, il secondo rilievo sulla carenza di informazioni corrette al lavoratore è altrettanto infondato, dal momento che l' *Pt_2* ha fornito tutti gli elementi idonei a formare la coscienza e volontà nel

lavoratore affinché questi esprimesse un consenso pieno, descrivendo il funzionamento dell'applicazione e gli effetti sulla riservatezza del dipendente nei seguenti atti:

- verbale di riunione delegazione dell'8.6.2023 di cui al prot. *Parte_2* . 8478 del 26.6.2023 in cui veniva condivise le modalità di attuazione del lavoro agile;
- nota *Pt_2* prot. 9866 del 21.7.2023 e prot. 11141 31.8.2023, che recano in allegato un prospetto esplicativo del funzionamento dell'applicativo e delle istruzioni per l'utilizzo;
- verbale sindacale del 27/5/2024 che confermava le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile, ivi compresa la geolocalizzazione occasionale;
- regolamento "Lavoro agile del P.I.A.O. periodo 2024-2026" adottato dall'Ente con delibera n. 16/CS del 31.1.2024.

Questa articolata raccolta del consenso collettivo dei sindacati e individuale della lavoratrice, peraltro, soddisfa anche il requisito di cui al comma 3 dell'art. 4 l. 300/1970, per il quale *«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.»*

Rimane, pertanto, assorbita l'obiezione del convenuto, secondo cui non vi sarebbe mai stata una contrattazione sindacale sull'uso di *Parte_4* che, come visto, semplicemente è circostanza non vera, come si può agevolmente desumere dai ponderosi atti amministrativi sopra elencati (alla cui lettura si rinvia per esigenze di sintesi), che spiegano con sufficiente dovizia di dettagli come funziona l'applicativo Time Relax e come è articolato il sistema di vidimazione della presenza e di verifiche a campione sul personale mediante il meccanismo telefonata-doppia timbratura.

Parimenti assorbita è la contestazione, mossa nelle costituzioni di risposta "gemelle" dal Garante, secondo cui il regolamento sul lavoro agile e altri collegati si limitano a proibire il lavoro domestico da luoghi pubblici o aperti al pubblico, ma non esplicitano i controlli che il datore di lavoro si riserva di svolgere sui dipendenti che esplicano la loro attività lavorativa in modalità agile. Il dato, per gli stessi motivi appena spiegati, non corrisponde a verità.

6. Sulle modalità di raccolta e archiviazione dei dati personali e sulla valutazione di impatto e del rischio

Si contesta anche la raccolta di dati personali non pertinenti alle finalità del trattamento.

In particolare, *«L'esigenza di assicurare che la prestazione lavorativa dei dipendenti in modalità agile venga effettivamente resa presso le sedi indicate nell'accordo di riferimento non può, infatti, giustificare ogni forma di interferenza nella vita privata - come avvenuto nel caso di specie, raccogliendo e trattando l'informazione relativa alla specifica località in cui temporaneamente l'interessata si trovava — dando essa luogo a trattamenti di dati personali che ricadono nell'ambito di applicazione dell'art. 113 del Codice, in violazione degli artt. 5, par. 1, lett. a), 6 e 88 del Regolamento e 113 del Codice (con riguardo ai rischi per gli interessati e alle responsabilità per il titolare in ordine all'acquisizione di informazioni afferenti alla sfera privata dei dipendenti, v. provv. del 15 aprile 2021 n. 137 in corso di pubblicazione; ma v. pure, provv. del 26 marzo 2020, n. 64 - "Didattica a distanza: prime indicazioni" -, doc. web n. 9300784, par. 5 e, già, Linee guida su posta elettronica è internet, provv. 1° marzo 2007, n. 13, doc. web n. 1387522 in particolare, punto 5.2., lett. a), i cui principi possono ritenersi tutt'ora validi).»*

La censura all'operato dell' *Pt_2* è francamente irragionevole.

L'uso di un programma di timbratura e rilevazione a distanza del tempo e del luogo della presenza del lavoratore è l'unico sistema idoneo ed efficace a garantire, al contempo, il diritto (peraltro non assoluto, né inviolabile) del lavoratore a lavorare in modo flessibile e delocalizzato e il potere/dovere del datore di controllare la fedeltà e la correttezza della controparte.

La registrazione del dato dell'ubicazione geografica del dipendente, fatta – si ribadisce – *singulatim* per ogni timbratura o verifica a campione, è connaturata alle modalità di esecuzione del lavoro agile secondo il protocollo Arsac: è, infatti, la lavoratrice che ha liberamente scelto di operare in regime flessibile, con le precipe regole indicate nel contratto, e che ha indicato le tre località luogo di lavoro, impegnandosi a prestare l'attività solo dai luoghi da lei segnalati.

La scelta dell'attrezzo e l'accurata procedimentalizzazione osservata dalla P.a. attrice prima del suo impiego rappresentano un punto di equilibrio più che adeguato fra le contrapposte esigenze, né suona ragionevole l'indicazione fatta dall'ordinanza ingiunzione impugnata di possibili metodi di verifica alternativi del rispetto degli obblighi del lavoratore basati su relazioni informative o momenti di confronto intra-aziendale (*«eventuali verifiche sull'adempimento della prestazione lavorativa svolta in modalità agile possono consistere, ad esempio, nella redazione da parte del lavoratore di report periodici o documenti di sintesi in merito all'attività svolta oppure in momenti di confronto nei giorni di presenza in sede sugli obiettivi raggiunti in relazione a quelli assegnati (Direttiva del Ministero per la Pubblica istruzione del 29 dicembre 2023; ma, v. già le Linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, contenute nella Direttiva Pres. Cons. Ministri n. 3 del 2017)»*).

Tale inciso del provvedimento sanzionatorio appare frutto di un travisamento di fatto sul funzionamento dell'applicativo Time Relax e sul contenuto del contratto di lavoro delocalizzato fra attore e convenuta e di una violazione di legge sull'interpretazione della nozione di lavoro agile data dall'art. 18 l. 81/2017 (che il Garante assume essere sempre e immutabilmente “lavoro fuori azienda senza orari e per obiettivi”).

A valle di questo travisamento, si evidenzia un altro sintomo di eccesso di potere dell'Autorità indipendente consistente nell'ingerenza sulle scelte datoriali su modi e tempi delle verifiche sui dipendenti, che dovrebbero – secondo l'*Authority* – prescindere da sistemi automatizzati.

6.1 Nemmeno condivisibile è la motivazione nella parte in cui osserva che *«anche gli stessi trattamenti di dati personali che possono essere lecitamente effettuati dal datore di lavoro (ossia, appunto, quelli a carattere indiretto o preterintenzionale) non possano comunque assumere carattere massivo e indiscriminato, dovendo essere effettuati piuttosto secondo un principio di gradualità e progressività e, dunque, solo previo esperimento di misure meno limitative dei diritti lavoratori»* [pag. 12 ordinanza].

Non è corretto, infatti, affermare che Time Relax effettui una collazione generalizzata e indifferenziata dei dati della lavoratrice, poiché – come più volte evidenziato – il sistema opera una rilevazione molto specifica, precisa e circoscritta della posizione del dipendente solo al momento della timbratura.

6.2 Il trattamento dei dati sarebbe poi eccessivamente impattante sui diritti dal lavoratore in rapporto agli scopi perseguiti [pag. 15 ordinanza].

In specie, *«Con più specifico riferimento al trattamento dei dati personali effettuato dall'Azienda, il trattamento dei dati raccolti tramite il sistema di localizzazione satellitare comporta rischi specifici per i diritti e le libertà degli interessati nel contesto lavorativo (art. 35 del Regolamento). Tanto in considerazione della particolare “vulnerabilità” degli interessati nel contesto lavorativo (cfr. cons. 75 e art. 88 del Regolamento e le “Linee guida concernenti la valutazione di impatto sulla protezione dei dati nonché i criteri per stabilire se un trattamento “possa presentare un rischio elevato” ai sensi del Regolamento 2016/679”, WP 248 del 4 aprile 2017, che, tra le categorie di interessati vulnerabili, menzionano espressamente “i dipendenti”), nonché del fatto che in tale ambito l'impiego di sistemi che possono comportare anche indirettamente il “monitoraggio sistematico”, inteso come “trattamento utilizzato per osservare, monitorare o controllare gli interessati, ivi inclusi i dati raccolti tramite reti” (cfr. criterio n. 3 indicato nelle Linee guida, cit., ma vedi anche criteri 4 e 7), può presentare rischi - come emerso nel caso di specie - in termini di monitoraggio dell'attività dei*

dependenti (cfr. artt. 35 e 88, par. 2, del Regolamento; v. anche provv. 11 ottobre 2018, n. 467, doc. web n. 9058979, all. n. 1, che espressamente menziona i “trattamenti effettuati nell’ambito del rapporto di lavoro mediante sistemi tecnologici [...] dai quali derivi la possibilità di effettuare un controllo a distanza dell’attività dei dipendenti”; v. inoltre, tra gli altri, anche provv. n. 234 del 10 giugno 2021, doc. web n. 9675440).

[...] Per tutte le ragioni che precedono, deve dunque ritenersi che il trattamento, da parte dell’ Pt_5 per il tramite dell’applicativo Time Relax, dei dati relativi alla posizione geografica del personale dipendente, essendo direttamente preordinato al perseguimento di una finalità non ammessa dalla disciplina di settore e relativa alla verifica di un particolare profilo dell’attività dei lavoratori, ossia quello concernente l’osservanza dell’accordo con riferimento alla sede dello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, è stato effettuato, tanto nei casi di cui alla lett. a) quanto in quelli di cui alla lett. b) del paragrafo 4.1 del presente provvedimento, in maniera non conforme ai principi di “liceità, correttezza e trasparenza”, “limitazione della finalità”, “minimizzazione dei dati”. “protezione dei dati fin dalla progettazione” e “protezione dei dati per impostazione predefinita”, nonché in assenza di un idoneo presupposto di liceità, in violazione degli artt. 5, par. 1, lett. a), b) e c), 6, 13, 25, 35 e 88 del Regolamento e dell’art. 113 del Codice.»

Il giudizio sembra, al tempo stesso, apodittico, nel senso che l’ordinanza impugnata non spiega perché il monitoraggio della presenza con Time Relax sarebbe sproporzionato in termini di bilanciamento finalità-diritti personali, limitandosi a dire che l’uso stesso dell’applicativo è illegittimo sotto tale profilo; e, dall’altro, ipotetico, perché pare alludere alle potenzialità, queste sì pesantemente invasive, della geolocalizzazione via gps, senza però tenere conto che, nel caso di specie, il monitoraggio è avvenuto entro precisissimi e stringenti limiti, peraltro comunicati *ex ante* al lavoratore e concordati con i sindacati. In pratica, sembrerebbe che il Garante sanzioni Pt_2 per ciò che *potrebbe* fare con il programma di controllo remoto, più che per quello che ha concretamente fatto; ciò che rende il provvedimento irragionevole.

7. Sull’uso a fini disciplinari dei dati raccolti dall’applicativo

Benché sia stato oggetto di contraddittorio, *nulla quaestio* sul punto, per concreto difetto di interesse, dal momento che il procedimento disciplinare attivato da Pt_2 contro la lavoratrice è stato sospeso e, quindi, è attualmente privo di effetti.

8. Sull’opposizione alla cartella di pagamento

Le motivazioni suesposte si estendono anche al giudizio di opposizione, stante l’identità dei fatti di causa.

9. Spese di giudizio

Le spese devono gravare sull’Autorità garante, per via della completa soccombenza, e vanno liquidate per i due giudizi riuniti, ciascuno per le fasi sostenute (cfr. Cass. civ. sez. II, 3 settembre 2013, n. 20147).

Nei confronti dell’ Controparte_3 non può disporsi condanna alle spese e quelle a suo favore vanno compensate, stante il suo ruolo sostanzialmente passivo nella vicenda processuale e il dichiarato difetto di legittimazione passiva

Le spese per il procedimento 3515/25 vanno quantificate su valori minimi, per via della minima attività processuale svolta, senza computo delle fasi istruttoria e decisionale, assorbite dal presente giudizio unitario, per un totale di 1.453,00 €.

Quanto al procedimento 1368/25 vanno quantificate su valori medi, con una maggiorazione ai valori massimi per la fase di studio per via dell’assenza di riferimenti giurisprudenziali specifici e per la complessità della materia, per un totale di 8.467,00 €.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando, ogni diversa istanza, eccezione e deduzione disattese, così decide: accoglie il ricorso e, per l'effetto, annulla l'ordinanza ingiunzione del Garante per la protezione dei dati personali n. 135 del 13.3.2025.

Accoglie l'opposizione e, per l'effetto, dichiara l'invalidità della cartella di pagamento n. 03420250035689077000, notificata in data 13.11.2025.

Condanna il Garante per la protezione dei dati personali alla rifusione, in favore dell' [...] *Parte_1*, delle spese del giudizio che si liquidano in € 9.920,00 € totali, per compensi professionali relativi ai due giudizi riuniti, oltre rimborso forfettario spese generali al 15%, cpa e iva come per legge, da distrarsi in favore del procuratore avv. Oreste Morcavallo, che ne ha fatto richiesta ex art. 93 c.p.c.

Compensa le spese nei confronti dell' *Controparte_2*.

Manda la Cancelleria per gli adempimenti di competenza e per la comunicazione alle parti.

Cosenza, 1 luglio 2026.

IL GIUDICE
dott. Romano Gallo