



BiP BiP



Bollettino sindacale interno dei collettivi FLMUniti-CUB delle aziende e call center Telecom / TIM, Wind, Comdata, TeleContact, E-Care, Transcom, Italtel

RETE : I LIVELLI D'INDIPENDENZA

Secondo i vertici di TIM il livello di indipendenza tra la società e la sua rete – in una scala da 1 a 8 – sarebbe attualmente al 5, con l'equivalenza d'accesso a tutti gli operatori, in un sistema "cieco" per l'ex monopolista. La TIM ha deciso di mettere sotto studio le eventuali conseguenze che si avrebbero salendo di grado, il livello 6 (con la societizzazione della rete ma al 100% TIM), il livello 7 (societarizzazione con amministratori indipendenti nel CDA), e il livello 8 – mai applicato al mondo – con la societizzazione e l'ingresso nell'azionariato di terzi (seppur a controllo TIM). Fino al livello 7 per TIM non ci sono particolari problemi tecnico-organizzativi.

La crisi d'impresa non basta per giustificare il licenziamento

(dal sito www.diritto&giustizia.it)

La Corte d'Appello rigettava il gravame proposto dal lavoratore nei confronti della

sentenza del Pretore che ne aveva respinto il ricorso per l'impugnazione...

Il giudice deve verificare in concreto quale fosse il posto di lavoro occupato dal lavoratore licenziato a seguito di riorganizzazione aziendale, non basando la propria valutazione unicamente sull'equazione tra stato di crisi di aziendale e giustificazione del licenziamento... Così ha deciso la Cassazione con la sentenza n. 24882/17, depositata il 20 ottobre 2017.



PIANO INDUSTRIALE TIM? LO FA' LA McKinsey SOCIETA' FINANZIARIA, CONSULENTI DELLE BANCHE D'AFFARI E SOCIETA' DI RATING DENTRO TIM PER "SPREMERE" MEGLIO I LAVORATORI !

Ci risulta che da qualche tempo ci siano visite di consulenti delle società McKinsey&Company e PricewaterhouseCoopers presso vari settori aziendali, tra cui il 119; i tecnici NOF e il JM.

Queste sono società finanziarie internazionali di aiuto a realizzare miglioramenti duraturi nelle performance di aziende, governi e istituzioni... per farli raggiungere i loro obiettivi economici!

Ed ecco che anche la TIM si è rivolta loro per l'esigenza di elaborare strategie efficaci, rafforzare le strutture organizzative, migliorare le prestazioni economicofinanziarie, costruire programmi di crescita e sviluppare competenze. Il tutto, aldilà di paroloni, si traduce in poche, e chiare, parole per i lavoratori: trattasi di consulenze atte a dare consigli su come sfruttare ancor di più i lavoratori per fare aumentare i profitti di lor signori ! Eh sì, perché è questa la traduzione pratica di quei paroloni sulla pelle reale di chi lavora. Non sappiamo quanto queste consulenze vengano a costare alla TIM ma possiamo immaginare che non si tratti di spese di poco conto.

Come riportava l'Messaggero del 14 dicembre, "...nello studio è coinvolta McKinsey che ha l'incarico di predisporre il piano industriale", il piano industriale non lo fanno in TIM ma una società esterna come McKinsey, ed è anche per questo che i suoi uomini visitano i vari reparti.

• **Pallini Roventi** •

• **Bollette a 28 giorni: pressioni delle Imprese sul ministro Calenda !** -

Secondo quanto riportato da diversi quotidiani i gestori di telefonia avrebbero fatto forti pressioni sul ministro dello sviluppo economico Calenda per non bloccare la fatturazione a 28 giorni, in particolare per lasciarla sulle fatture della telefonia mobile: che faccia tosta !

• **Ancora un incidente sul lavoro : cade dal palo telefono un giovane lavoratore** - E' andata bene alla fine per un lavoratore di

appena 19 anni che il 13 dicembre in Trentino è caduto da un palo per circa 5 metri, con fratture varie.

A quanto ci risulta il giovane lavoratore è di una ditta che lavora in appalto per conto TIM.

E sembra che la caduta sia stata provocata dalla rottura del palo della linea telefonica.

• **Detenere droga non lede il rapporto di fiducia tra dipendente e azienda**

(dal sito www.diritto&giustizia.it)

La detenzione di stupefacenti non lede il rapporto fiduciario tra

dipendente e datore di lavoro

Il caso: La Corte d'Appello, in riforma della sentenza di primo grado, aveva dichiarato illegittimo il licenziamento intimato per giusta causa all'appellante... Perchè non sempre i comportamenti anti giuridici extra lavorativi del dipendente sono causa di rottura del vincolo fiduciario con la società datrice di lavoro.

La Cassazione ha confermato la decisione della Corte d'Appello con sentenza n. 26679/17; depositata il 10 novembre 2017.

Non può essere licenziato il lavoratore che si oppone al trasferimento illegittimo

(dal sito www.diritto&giustizia.it)

Il trasferimento di un lavoratore disposto in carenza di sufficienti ragioni tecniche, organizzative e produttive costituisce inadempimento datoriale, cui il lavoratore può reagire ai sensi dell'art. 1460, comma 1, c.c., rifiutando di prendere servizio nella sede di destinazione e mettendo, però a disposizione le proprie energie lavorative presso l'originaria sede di lavoro.

Per tale motivo, il licenziamento intimato dall'azienda per il rifiuto del lavoratore a prestare servizio nella sede di destinazione è illegittimo poiché non sorretto da giustificato motivo soggettivo.

La Corte d'Appello di Roma, in riforma della pronuncia di primo grado, ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento.

Così la Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con l'ordinanza n. 29054, 5 dicembre 2017.

F A C E B O O K

Seguici su Facebook, ci trovi cercando CUB TELECOM, tieniti informato!

Operatrice call-center con obiettivi prefissati: rapporto di lavoro subordinato

(dal sito www.diritto&giustizia.it)

Vittoria per la lavoratrice, che ottiene la riammissione in servizio e oltre 11mila euro. Puramente formale il contratto a progetto. Decisivi i dettagli concreti della prestazione offerta dalla dipendente.

Puramente formale il contratto a progetto con cui la società ha assunto una donna come operatrice da call-center.

Nella realtà la lavoratrice opera nei locali della società in fasce orarie prestabilite, utilizzandone gli strumenti. Così la Corte di Cassazione, sez. VI Civile – L, ha dato ragione alla lavoratrice con l'ordinanza n. 28190/17; depositata il 27 novembre 2017.

INFARTO A LAVORO, IL CAPO RITARDA LA CHIAMATA DELL'AMBULANZA: AZIENDA CONDANNATA

dal sito www.diritto&giustizia.it:

Lavoratore colpito da infarto, il superiore ritarda la chiamata dell'ambulanza: azienda condannata

Momenti di panico in un ufficio postale: un dipendente si sente male, vittima – si scoprirà poi – di un infarto. A rendere la situazione ancora più complicata, però, ci si mette uno dei responsabili della struttura, che ritarda la chiamata dell'ambulanza.

L'episodio si è verificato in un ufficio postale. Evidente, secondo i Giudici, il fatto che l'arrivo non tempestivo dei soccorsi abbia provocato ripercussioni negative per il dipendente. Quest'ultimo ottiene un corposo risarcimento dalla società.

Lo ha stabilito la Cassazione, sez. Lavoro, con la sentenza n. 26751/17; del 13/11/2017.

LETTERA A BABBO NATALE DA UN LAVORATORE (E NON SOLO)

Caro Babbo natale, riconosco di essere un po' attempato per scriverti e immagino che il tuo operare sia prettamente rivolto a soddisfare ben altre esigenze che devo ammettere che alla mia veneranda età non ti nascondo di invidiare. La mia infanzia reale si è ormai conclusa da un pezzo ma la tentazione di provare anche questa strada è enorme.

Ti informo, qualora non ne fossi ancora a conoscenza anche se ho forti dubbi, che la mia condizione di lavoratore subordinato è fortemente degradata in questi ultimi anni e mi trovo a confrontarmi con problematiche che finora non conoscevo. In altre parole - e fuori dai denti... - ho sempre "galleggiato" in un mare di pseudo beatitudine senza preoccuparmi di capire in quale direzione stavo andando. Come ogni maledetta abitudine, sono stato inglobato nel vortice del quieto vivere e procedevo ignaro di quel che ora invece mi trovo ad affrontare. Eviterei di tediarti e di sprecare il tuo tempo nei dettagli delle vicende per giungere direttamente al fulcro della questione. Per antonomasia si sa

che tu esaudisci i desideri dei bambini e pur non rientrando anagraficamente in questa categoria, sfrontatamente mi sento di avanzare il mio desiderio. Gradirei, se per te non è un problema, una scatola di coraggio, ed un sacchetto di dignità che mi permetterebbero di fronteggiare la mia disastrosa situazione non solo di lavoratore ma anche di essere umano, affinché sia in grado di far fronte agli eventi che ormai quotidianamente mi trovo a dover vivere. Se per caso non ti fosse possibile recuperare quanto richiesto mi accontenterei anche di una confezione di buon senso!

Vedi, come avrai capito la mia assuefazione a questo mondo materialistico ha generato l'accostamento di stati d'essere, sentimenti valori ed emozioni alla stregua di merci di facile e veloce consumo. Fai che io riesca di nuovo a trasmettere ai miei figli ciò che a mio modo ho avuto possibilità di imparare dai miei nonni e genitori. Ti auguro buon lavoro e spero tu riesca a soddisfare i miei desideri, anche se riconosco che il compito assegnato sia molto arduo. Grazie.

Sorveglianza "on line" di massa

Approvato nelle scorse settimane il Decreto legge che stabilisce la conservazione dei dati telefonici e di navigazione internet per ben 6 anni. Ricordiamo che fino ad ora i dati potevano essere conservati per un massimo di 2 anni (un solo anno per la navigazione in internet). Inoltre, è stato stabilito che l'AGCOM avrà il potere di controllo in caso di violazione del copyright. Mentre la stessa AGCOM avrà il potere di intervenire preventivamente sui casi di presunta violazione, ad esempio censurando siti internet, senza aspettare l'autorizzazione del giudice, questo nonostante le direttive UE dicano il contrario!

Insomma l'AGCOM assumerà un ruolo ancor più influente tra gli organismi dello stato che seguono il settore delle telecomunicazioni.

TIM accantona altri 100 milioni di euro per il rischio di perdere il contenzioso con SKY sui contratti minimo garantiti !!

La notizia è trapelata da ilSole24Ore del 22 novembre. Il giornale della Confindustria – in merito al contenzioso Mediaset/Vivendi – ha spiegato che dietro questa vicenda ci sarebbero intrecci e diatribe ben più ampie. Una di queste riguarda il famoso contratto capestro tra TIM e SKY, firmato nell'era Patuano, e con il quale TIM doveva garantire l'attivazione di un numero minimo di abbonamenti SKY all'anno abbastanza elevato, "pena penali". TIM aveva fatto causa per rinegoziare i minimi garantiti (che non sono stati raggiunti come ci si poteva immaginare....). Ma nell'ultimo bilancio trimestrale la società telefonica ha aumentato il relativo rischio, che già contava 37 milioni di euro, di altri 100 milioni..... : evidentemente TIM teme di perdere anche questa causa !!

Ecco a questo punto l'interesse della TIM, marchiata Vivendi, ad acquisire contenuti per evitare risarcimenti.

Esposto in Procura contro l'azienda: accuse false da parte dei lavoratori, ma niente licenziamento secondo la Cassazione

(www.diritto&giustizia.it) Esposto alla Procura della Repubblica: alcuni dipendenti sostengono che la loro azienda opera in modo poco chiaro. In particolare, si fa' riferimento a «un uso fraudolento degli ammortizzatori sociali» e allo «sfruttamento di lavoratori». Il documento è stato firmato da dodici dipendenti. Uno di loro contesta il provvedimento della società e si vede dar ragione dai giudici, i quali ritengono che i lavoratori abbiano esercitato il loro diritto di critica. Nonostante poi le accuse siano risultate false la magistratura ha ritenuto illegittimo il licenziamento dei lavoratori, con sentenza n. 25759/17 della Cassazione.

È ILLEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DELLA LAVORATRICE IN GRAVIDANZA PER CHIUSURA DEL SUO REPARTO

(dal bollettino Diritto&Lavoro Flash n. 7 / 2017)

Con sentenza n. 22720 del 28 settembre 2017, la Corte di Cassazione ha affermato che non si può licenziare per cessazione dell'attività la lavoratrice madre durante la gravidanza, se la chiusura adotta come motivo del recesso interessa solo il reparto cui la dipendente è adibita e non si concretizza nella chiusura dell'intera azienda. In sostanza, la Corte ha ribadito che solo in caso di cessazione dell'intera attività aziendale è possibile risolvere il rapporto di lavoro con la lavoratrice. Nel caso di specie, una lavoratrice era stata licenziata durante il periodo di gravidanza all'esito di una procedura di licenziamento collettivo, avviata per chiusura del reparto cui era adibita la stessa dipendente. La Suprema Corte ha ritenuto nullo il predetto licenziamento, ricordando che l'art. 54 del D. Lgs. N. 151/2001 afferma il divieto assoluto di licenziamento delle lavoratrici dal periodo di inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del figlio, ad eccezione di alcuni casi che sono tassativamente elencati nel Testo Unico, tra i quali vi è anche la cessazione dell'attività aziendale, ipotesi, quest'ultima, che tuttavia secondo gli Ermellini deve essere interpretata in senso restrittivo. Nell'interpretare tale clausola, in vero, un orientamento giurisprudenziale minoritario (cfr. C. Cass. n. 23684/2004) ha ritenuto che l'eccezione al divieto di licenziamento si applichi anche al caso in cui la chiusura dell'attività non interessi l'intera azienda, ma riguardi solo il reparto cui è adibita la dipendente, purché quest'ultimo sia dotato di una propria autonomia funzionale. La sentenza qui in commento, invece, rifiuta tale interpretazione e, in continuità con l'orientamento tutt'ora prevalente in sede di legittimità (affermato, in passato, dalla sentenza n. 10391/ 2005), afferma che l'art. 54 D. Lgs. N. 151/2001 introduce una deroga ad un principio di carattere generale, che ha lo scopo di tutelare un bene di rilevanza costituzionale, pertanto tale deroga non è suscettibile di interpretazione estensiva, né analogica. La Corte chiarisce altresì che la violazione del divieto di licenziamento si verifica anche quando il datore di lavoro adotti l'espedito di comunicare, già durante la gravidanza, la decisione di recedere dal rapporto con previsione dell'efficacia differita dell'atto al giorno successivo al compimento del primo anno di vita del figlio.