



# BiP BiP



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

### ***Futuro in Rete***

Il 6 giugno l'Agcom ha dato il primo via libera al progetto di separazione della rete d'accesso. Sostanzialmente si è tratto di un esito scontato, di fatto l'autorità ha solo dichiarato che il progetto di separazione è ammissibile, cioè conforme alle normative. Ora il piano sarà sottoposto a consultazione pubblica che dovrebbe concludersi entro la fine dell'anno. L'A.D. Genish conta poi di partire con l'operatività di NetCo per l'inizio del 2019.

Però..... ci sono ancora "alcuni però"....

Prima di tutto sarà necessario il disco verde da parte della Commissione UE competente in materia di TLC e mercato.

Secondo, ma non ultimo per importanza, l'aspetto regolatorio, commerciale, insomma il quadro tariffario.

Infatti, su questo punto l'amministratore delegato di TIM ha subito lanciato "un grido d'affari": il costante calo dei prezzi all'ingrosso d'accesso alla rete preoccupa molto i vertici della società telefonica.

Insomma in casa TIM si mette le mani avanti: "a noi sembra che il calo dei prezzi non sempre tenga conto del costo effettivo e rischia di minare la sostenibilità di NetCo".....

CI ASPETTA  
UN FUTURO  
DI MERDA.

SEMPRE CHE  
RIUSCIAMO  
AD AUMENTARE  
LA PRODUTTIVITA'.



#### **In questo numero:**

- **TIM: 450 milioni con l'aumento-bolletta** - pag.2
- **Cassa Depositi e Prestiti** - pag. 3
- **Sottrarre documenti: si può licenziare** - pag. 4

### **Il TAR sospende la multa da 74 milioni per il golden power a TIM**

Ad inizio giugno il TAR del Lazio ha sospeso la multa da 74 milioni di euro inflitta dal vecchio Governo alla società telefonica ex monopolista.

Il tribunale amministrativo ha infatti stabilito, con decreto monocratico, la sospensione momentanea della sanzione (che doveva esser pagata entro l'8 giugno...) inflitta dalla

presidenza del consiglio dei ministri per violazione degli obblighi relativi alla normativa sui poteri speciali legata alla mancata comunicazione da parte del socio Vivendi dell'assunzione del controllo "di fatto" del gruppo TIM.

E' stata quindi fissata per il 4 luglio l'udienza per la discussione del ricorso in camera di consiglio. Ricorso che chiede l'annullamento e la sospensione immediata dell'efficacia del decreto.

Secondo alcuni analisti finanziari tutto lascia pensare che possa rientrare la sanzione: il fatto che al MISE (ministero dello sviluppo economico) non sieda più Carlo Calenda, è un primo aspetto che sottende ad un clima più sereno tra TIM e istituzioni. Non resta che stare a vedere cosa accadrà a breve.

### • Pallini Roventi •

• **Il Panettiere** - Fulvio Conti è il nuovo presidente di TIM, "nuovo" è un eufemismo: già in passato aveva avuto un ruolo dirigenziale nella società di TLC ex monopolista.

Si narra che il buon Fulvio avrebbe fatto un po' di gavetta, lavorava come panettiere per mantenersi gli studi, e durante il lavoro pare

gli fosse concesso di ascoltare la radio, soprattutto il Fulvio ascoltava canali esteri per imparare le lingue.... Insomma uno "di base"... !!

• **Vivendi non è finita: potrebbe ancora ribaltare l'assetto di TIM** - Tra le armi che ha in mano la multinazionale francese, con oltre 1/5 del capitale di TIM, c'è la possibilità di proporre

ad ogni assemblea di bilancio - senza preavviso nell'ordine del giorno - la revoca degli amministratori e l'azione di responsabilità che, se approvata, farebbe immediatamente decadere l'intero CDA TIM !!

Insomma Vivendi ha ancora una grande influenza potenziale su TIM.

## TIM aumenta le bollette dal 1° luglio: 450 milioni in più all'anno!

La TIM ha comunicato che aumenterà la maggior parte dei contratti di telefonia fissa di 2,5 euro al mese (IVA compresa). In base ad alcune stime circolate sui giornali la manovra della società telefonica porterà ad un incremento dei ricavi per ben 450 milioni di euro all'anno !!

Un motivo in più che avvalorata la tesi che la cassa integrazione / solidarietà è ampiamente ingiustificata e inaccettabile, tesi che la Cub ha rappresentato più volte anche al Governo (ministero del lavoro, delle finanze e dello sviluppo economico).

## CORTE DI GIUSTIZIA UE SU LICENZIAMENTO COLLETTIVO E LAVORATRICE MADRE

(dal Bollettino "Diritto&Lavoro Flash" n. 3 / 2018)

Il diritto dell'Unione europea impone agli Stati membri di sancire il divieto di licenziamento delle lavoratrici per il periodo intercorrente tra l'inizio della gravidanza ed il termine del congedo per maternità, nonché di prevedere adeguate misure di protezione/sanzionatorie in caso di violazione di tale divieto. Con la sentenza del 22 febbraio 2018, nella causa C-103/16, la Corte di giustizia UE ha precisato che il divieto di licenziamento stabilito dalle norme europee fa però salvi quei casi di risoluzione del rapporto di lavoro non connessi allo stato di gravidanza, quale per esempio l'ipotesi del licenziamento collettivo, per i quali i legislatori nazionali sono lasciati liberi di ritenere legittimo il recesso anche nel periodo protetto. Nel caso sottoposto alla Corte, una lavoratrice spagnola in stato di gravidanza era stata licenziata nell'ambito di una procedura di riduzione collettiva del personale in quanto la normativa spagnola non pone un divieto assoluto di licenziamento delle lavoratrici in gravidanza, ma solo nel caso in cui il recesso sia dovuto proprio a motivi riguardanti la gravidanza stessa o all'esercizio del diritto ai permessi e all'aspettativa conseguenti alla maternità. Il giudice spagnolo, dubitando della conformità della normativa nazionale con quella europea,

ha rimesso la questione alla Corte di Giustizia. Ebbene, con la sentenza in commento, la Corte ha ritenuto infondati i dubbi del giudice di merito ed ha precisato che il divieto posto dalla normativa europea deve interpretarsi come non operante se l'atto di recesso è fondato su motivi non connessi allo stato soggettivo della lavoratrice, bensì oggettivi e attinenti alle necessità imprenditoriali. Se ne ricava che la legislazione nazionale, per rispettare il diritto dell'Unione, deve prevedere un generale divieto di licenziamento della lavoratrice in gravidanza, ma che a tale divieto possono essere previste delle eccezioni, purché sia imposto al datore di lavoro di esplicitare per iscritto le ragioni del licenziamento e purché queste ultime siano del tutto estranee allo stato di gravidanza. Sebbene le conclusioni cui giunge la Corte siano tutt'altro che rassicuranti, merita comunque rilevare che la predetta sentenza non avrà alcun impatto immediato sulla normativa italiana, che fornisce una maggiore tutela rispetto alla normativa europea vietando il licenziamento nel periodo protetto anche per qualsiasi ragione economica, c.d. oggettiva (eccettuata la chiusura dell'attività della datrice di lavoro), sia nell'ambito di licenziamento individuale che collettivo.

## STORIE DI CARTA

(dal Bollettino "Diritto&amp;Lavoro Flash" n. 3 / 2018)

**LAVORARE GRATIS**

di Danilo Conte

Sembrava di entrare nella Nasa. Una teoria di megaschermi l'uno a fianco all'altro per molte decine di metri. In realtà è solo un enorme supermercato di elettrodomestici. Disorientato mi metto alla ricerca della semplicissima chiavetta USB che serve per mia figlia per l'ora di "tecnologia". Un altro cliente, probabilmente intuendo lo smarrimento tipico di chi ha pure fretta, mi chiede cosa cerco, quindi mi indica il reparto informatica. Nel tragitto mi imbatto in Giuliana, una mia cliente, che fa la commessa in quel supermercato. È venuta mesi prima in studio per una questione di part-time su cui c'era poco da fare. Le dico che non c'ero mai stato e volevo solo una chiavetta USB ma che un giovane cliente trentenne gentilissimo mi aveva indicato il reparto.

Lei mi indica il ragazzo, chiede: "È lui? Non è un cliente, è uno di quelli che fanno il rientro".

"Qualche tempo fa il Direttore del negozio ci ha convocati tutti e ci ha detto che la crisi investe anche il nostro settore e che la sede centrale non esclude di dover fare dei tagli di personale."

La ascolto sempre più incuriosito. Sin qui è il solito disco sulla crisi già sentito in tante occasioni ma non riesco ad immaginare il collegamento con "il rientro" e con un cliente che mi dà indicazioni.

Giuliana continua dicendomi che il Direttore, vista la prospettiva incerta gli aveva

"consigliato" di fare ogni tanto dei "rientri", ossia al termine dell'orario di lavoro, timbri l'uscita, toglie la divisa ed il cartellino di riconoscimento e "in borghese" ossia con i tuoi normali abiti rientri nel negozio e dai una mano.

Diciamo... "un'oretta, un'oretta e mezza, quanto volete voi. Basta farlo una volta, due volte a settimana – rassicura il Direttore – se non ci riuscite due volte va bene anche una volta la settimana. Sicuramente l'azienda si ricorderà di questa vostra disponibilità il giorno che dovesse procedere a dei licenziamenti".

"Quindi quello non è un cliente, è un commesso?"

"È un commesso starà un'ora, un'ora e mezza, poi va a casa".

"Ma fa un'ora a nero? In un posto così?"

"No, avvocato, non ha capito. Non è a nero, è gratis"

"Anche lei Giuliana fa i rientri gratis?"

"No, ho rifiutato."

Non glielo dico ma mi sento rincuorato che abbia rifiutato, prendo la chiavetta e scappo. Giuliana mi ferma e chiede con un'ombra di preoccupazione:

"Pensa che ho fatto male a rifiutare? Mi possono fare qualcosa?"

La tranquillizzo senza troppa convinzione.

Un paio di settimane dopo Giuliana mi chiama in studio. Mi chiede se la aiuto a scrivere una lettera di giustificazione perché è entrata al lavoro con tre minuti di ritardo e le hanno fatto una contestazione disciplinare. Dice che era sempre stata prassi che per ritardi contenuti nei 5 minuti si sorvolasse e la cosa non veniva contestata. Ma stavolta non è andata così.

Può essere molto pericoloso non fare i "rientri" gratis in epoca di jobs act.

**Cassa Depositi e Prestiti**

La CDP nell'immaginario collettivo viene associata allo Stato, o comunque ad una sorta di fondo partecipato dello Stato.

In realtà la situazione non è esattamente questa: le fondazioni bancarie italiane con il loro 16% o poco più del capitale, esprimono il

presidente della Cassa Depositi e Prestiti (attualmente Giuseppe Guzzetti), e in realtà possono ben impedire qualsiasi cambiamento della "mission" della Cassa.

Cioè le banche hanno il potere di veto, e potrebbero bloccare eventuali modifiche allo statuto della CDP.

Emblematiche – a questo proposito – le recenti dichiarazioni del presidente Guzzetti apparse sul quotidiano *IlSole24Ore*: "La CDP può essere una banca più vicina alla PMI, tutto dipende da come lo si fa, ciò al quale ci opporremo senza esitazioni è la trasformazione in una banca pubblica"..... !!

**PROCEDIMENTO DISCIPLINARE ED ESIBIZIONE DEI DOCUMENTI A SOSTEGNO**

(dal bollettino Diritto&Lavoro Flash, n. 8/2017)

La Corte di Cassazione con sentenza n. 23408 del 6/10/2017 ha stabilito che, pur non esistendo in capo al datore di lavoro un obbligo preventivo di esibizione dei documenti posti a base di una contestazione disciplinare, il lavoratore che subisce una contestazione o un licenziamento ha diritto di consultare i documenti aziendali utili alla sua difesa, ma solo qualora ne faccia espressa richiesta. A tale ultimo proposito, la Suprema Corte precisa che, per ingenerare nel datore di lavoro l'obbligo di esibizione, la richiesta del lavoratore deve essere qualificata, cioè l'accesso alla documentazione deve risultare necessario per consentire al dipendente di rendere le proprie giustificazioni in modo adeguato. Sulla base di questi principi la Corte di cassazione ha concluso che, nel caso sottoposto al suo esame, l'omessa esibizione al lavoratore dei documenti sui quali si sorreggeva la contestazione disciplinare non inficiava la validità del provvedimento sanzionatorio, proprio perché il lavoratore non ne aveva fatto preventiva richiesta. Nel caso di specie, il datore di lavoro aveva proceduto al licenziamento di un dipendente che aveva violato il patto di non concorrenza: il tutto, in particolare, era emerso da alcune verifiche effettuate sull'account aziendale dalle quali era risultato che il lavoratore avesse posto in essere una rete di vendita relativa agli stessi prodotti commercializzati dall'azienda ad un prezzo inferiore anche a quello degli agenti dallo stesso coordinati.

All'esito del procedimento disciplinare era scattato il licenziamento per giusta causa che il lavoratore aveva impugnato sul presupposto che il datore di lavoro non lo aveva reso edotto sugli elementi di prova in base ai quali era stata promossa la contestazione degli addebiti. La Corte di appello aveva respinto il ricorso dell'interessato confermando la legittimità del licenziamento ed osservando che il dettato normativo impone al datore di lavoro una esposizione dettagliata e comprensibile dei fatti all'origine del provvedimento, ma non di mostrare o richiamare la documentazione sulla base della quale si contesta l'addebito. La Corte di Cassazione ha confermato la pronuncia resa in appello ed ha ribadito che nell'ambito del procedimento disciplinare non è previsto l'obbligo in capo al datore di lavoro di mettere a disposizione del lavoratore la documentazione relativa ai fatti contestati. Solo nel caso in cui il lavoratore ne faccia espressa richiesta e l'esame dei documenti risulti necessario per consentire un'adeguata difesa in sede disciplinare, il datore di lavoro deve procedere alla relativa esibizione.

**LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO PER SOTTRAZIONE DI DOCUMENTI AZIENDALI**

(dal bollettino Diritto&Lavoro Flash, n. 8/2017)

È legittimo il licenziamento del lavoratore che copia su un dispositivo personale i dati aziendali senza l'autorizzazione del datore di lavoro; mentre ai fini del licenziamento non è rilevante che tali dati vengano poi divulgati a terzi: la violazione dei doveri contrattuali, infatti, si verifica anche quando l'azione potrebbe procurare un danno, anche solo potenziale, al datore di lavoro.

Ad affermare tale principio è la sentenza n. 25147 del 24/10/2017, con la quale la Suprema Corte ha riconosciuto la piena legittimità di un licenziamento adottato nei confronti di un dipendente che aveva copiato su una pen-drive personale, poi smarrita e casualmente ritrovata nei locali dell'azienda, diversi dati aziendali, sebbene non divulgati a terzi. La Cassazione, tenendo anche presente che l'art. 52 del CCNL applicato in azienda annovera tra le ipotesi di recesso il furto e/o il danneggiamento volontario di beni

dell'impresa ed il trafugamento di disegni, utensili e schede di proprietà aziendale, ha ritenuto che nel caso di specie ricorresse una infrazione connotata da una mancanza di diligenza tale da giustificare il licenziamento in tronco del dipendente.

Sia nel giudizio di merito, sia in quello avanti alla Suprema Corte il dipendente aveva invece sostenuto che il proprio comportamento non dovesse essere punito con una sanzione espulsiva, bensì conservativa, rientrando nella casistica dell'"uso improprio di strumenti aziendali" e che la copiatura dei dati fosse stata resa possibile dall'assenza di una password di protezione.

Tale tesi non è stata però accolta dalla Cassazione che ha invece posto l'accento sul fatto che la condotta del dipendente era consapevolmente diretta a sottrarre dati aziendali e che, in tale ottica, fosse del tutto irrilevante la circostanza dell'assenza di qualsiasi protezione informatica e della mancata diffusione a terzi dei dati illegittimamente ottenuti.