

BIP BIP



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

**TLC: UN SETTORE IN
RIPRESA, PER I SINDACATI
CI VUOLE IL "FONDO DI
SOLIDARIETÀ" E LA
SOLIDARIETÀ ESPANSIVA ?!**

Le società di Telecomunicazioni, raggruppate in Asstel, hanno presentato recentemente l'annuale report sull'andamento del settore, alla presenza dei massimi vertici sindacali.

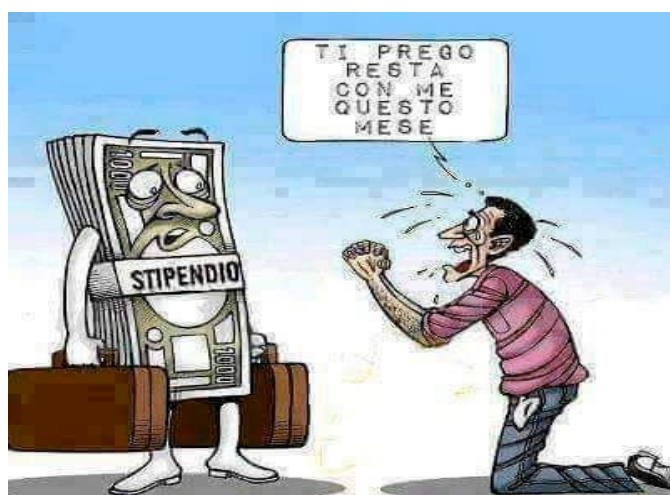
Secondo il rapporto Asstel 2018, nel nostro paese i ricavi del settore TLC sono aumentati del 2% nel 2017, quindi tutt'altro che crisi!

I segretari nazionali di Fistel Sic e Uilcom nei loro interventi hanno ribadito in particolare che è "necessaria la costituzione di un fondo di solidarietà, strumento che può consentire di passare da una logica solo difensiva ad una espansiva per affrontare i cambiamenti in atto nel mondo del lavoro"...! Più chiaro di così: ribadiscono che vogliono il "Fondo di Solidarietà", tornando a proporre (loro), soluzioni non

solo "difensive" ma anche "espansive" del lavoro, la Solidarietà Espansiva ?!

Così almeno lasciano intendere le loro dichiarazioni

Il 26 settembre è prevista la ripresa delle trattative sul CCNL, da lì in poi sarà più chiaro cosa riserva il futuro ai lavoratori delle TLC.



In questo numero:

- **Girare email fuori a rischio licenziamento** - pag. 2
- **Meglio non offendere l'azienda su facebook** -pag.3
- **CDP, crolla l'investimento in TIM...** - pag. 4

**.....A PROPOSITO DI
TIMBRATURE:
CORREGGERE A MANO LE
TIMBRATURE NON E'
MOTIVO DI
LICENZIAMENTO!
LO HA STABILITO UNA
SENTENZA DI CASSAZIONE**

(dal sito dirittigiustizia.it.)

**Timbrature corrette
manualmente: niente
licenziamento**

Vittoria per la lavoratrice di una società operativa nel settore dei servizi di marketing.

Accertato il comportamento da lei tenuto, i Giudici ritengono non provato il dolo, cioè l'obiettivo di percepire compensi a lei non dovuti.

Correggere manualmente i dati relativi alle presenze in azienda non è una condotta

sufficiente a legittimare il licenziamento del lavoratore. Vittoria definitiva per la dipendente di una società che opera da quasi trent'anni.

Lo ha stabilito la suprema Corte di Cassazione, sez. Lavoro, con sentenza n. 19632/18; depositata il 24 luglio scorso.

• Pallini Roventi •

• **Effetto Iliad** - In meno di 50 giorni dall'avvio della commercializzazione il gestore di telefonia mobile – a basso costo - Iliad dichiara di aver raggiunto già 1 milioni di Sim attivate. Secondo la banca d'affari Moody's l'effetto di Iliad lo sentirà maggiormente WindTre (8-9% dei ricavi) rispetto a Tim e Vodafone (4-5% dei ricavi) nei prossimi 2 anni.

• **...I Bilanci Preoccupanti... investimenti industriali TIM in calo** - Dal comunicato stampa sui dati di bilancio dei primi 6 mesi del 2018 TIM si legge

che gli investimenti industriali sono stati pari a 1.675 milioni di euro, in calo di 381 milioni rispetto al 2017 (2.056 milioni di euro), a livello di gruppo.

In Italia TIM è passata da 1.626 milioni a 1.273 milioni di euro: con un calo di 353 milioni !

Ecco il calo degli investimenti non è proprio un gran segnale per "DigiTIM".... !!

• **CDP "crolla" l'investimento in TIM !** - Ad inizio aprile la Cassa Depositi e Prestiti decide (su scelta delle vecchie e nuove forze del governo) di entrare nel

capitale di TIM, investendo circa 650 milioni di euro per rilevare il 5% delle azioni con l'intento di appoggiare la cordata di Elliott per buttar fuori i francesi di Vivendi dalla maggioranza del CDA.

A distanza di poco più di 3 mesi la quota in possesso di CDP vale soltanto 450 milioni circa, dopo il crollo in Borsa, con una perdita secca di quasi 200 milioni di euro ! Cioè pari ad un 1/3 dell'investimento !

GIRARE MAIL AZIENDALI ALL'ESTERNO NON PUO' COSTARE IL LICENZIAMENTO

(dal sito dirittoegiustizia.it)

Girare mail aziendali all'esterno è rischioso, ma non può costare il licenziamento

Nessuna antiggiuridicità nella condotta della lavoratrice che si era permessa di girare una mail aziendale sul suo indirizzo di posta personale. Negata la legittimità del licenziamento intimato dalla datrice di lavoro, la quale sosteneva il suo potere di controllo. Decisione dei Giudici di merito confermata anche in sede di legittimità. Lo ha stabilito la Corte di Cassazione, sez. Lavoro, con sentenza n. 15084/18; depositata l'11 giugno 2018.

3,5 miliardi ad Open Fiber dalle Banche per il piano fibra: in prima fila CDP, BEI e MPS

A metà luglio la BEI (Banca Europea degli Investimenti) ha approvato un piano di finanziamenti per 350 milioni di euro ad Open Fiber. Si tratta di un primo passo del progetto finanziario previsto dalla società al fine di consentire la realizzazione della nuova rete in fibra per 19 milioni di unità immobiliari entro il 2023. Progetto che prevede un finanziamento di 3,5 miliardi di euro complessivi: in qualità di banca finanziatrice di infrastrutture (e diciamo pure coproprietaria di Open Fiber al 50%...) la Cassa Depositi e Prestiti si sarebbe impegnata ad erogare un importo – almeno analogo – a quello della BEI...., infatti si parla di 350-400 milioni. Il resto, pari a ben 2,8 miliardi di euro, dovrebbe essere suddiviso tra

3 banche, BNP Paribas, Société Générale e Uicredit (ben 2 francesi....), i 3 istituti ricorreranno poi anche al mercato finanziario per ottenere prestiti. Tra questi è già sicuro che ci sarà MPS, controllata dal Ministero delle Finanze, ricordiamolo.

Pertanto Open Fiber riceverebbe un doppio "aiuto" da parte "statale" (tramite CDP e MPS), il che pone interrogativi sulle intenzioni del Governo circa lo sviluppo delle nuove reti.

Il finanziamento avrà una durata di ben 7 anni. Intanto Open Fiber prosegue nella posa della fibra, ad oggi – secondo fonti aziendali – avrebbe aperto 1.000 "cantieri" in tutto il paese. In questo si sta avvantaggiando stante anche la fase abbastanza di stallo di TIM, per via delle tensioni interne seguite alla vicenda sul controllo da parte di Vivendi-Elliott, e anche grazie ad accordi commerciali siglati con Vodafone, Sky, Retelit, WindTre.

IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE NELL'ERA DEI SOCIAL:

**è legittimo se intimato al dipendente
che offende l'azienda su Facebook**

Adele Pasquini

(dal bollettino *Diritto&Lavoro Flash* n. 2/2018)

Ancora una volta la Corte di Legittimità affronta un caso di licenziamento collegato all'uso (non corretto) della vetrina costituita da uno dei social networks più utilizzati e conosciuti.

Con la sentenza n. 10280, pubblicata lo scorso 27 aprile 2018, la Cassazione ha riconosciuto la legittimità del licenziamento per giusta causa intimato a una dipendente per aver la stessa postato sulla propria pagina Facebook espressioni offensive e considerate lesive del buon nome dell'azienda ("mi sono rotta i c.... di questo posto di m..... e per la proprietà").

Per la Corte non ci sono dubbi: la condotta contestata alla dipendente, anche se priva specificamente del nominativo del rappresentate dell'azienda e di conseguenza del destinatario del messaggio postato, integra la nozione legale di giusta causa e legittima quindi l'adozione della sanzione più forte irrogata dalla Società. A nulla rileva la difesa della ricorrente secondo cui il Tribunale di Forlì, prima, e la Corte d'Appello di Bologna, poi, non avrebbero considerato il profilo psicologico e il grado di intenzionalità della condotta della lavoratrice, la quale, nell'uso dello strumento Facebook sarebbe stata inconsapevole "di esporre nel mondo reale il proprio sfogo, diretto nelle intenzioni a pochi interlocutori" (ovvero ai soli interlocutori ammessi al profilo social). Al fine di ritenere integrata la giusta causa di licenziamento, ricordano gli Ermellini, non è necessario che l'elemento soggettivo della condotta del lavoratore si presenti come intenzionale o doloso, nelle sue possibili e diverse articolazioni, "posto che anche un comportamento di

natura colposa, per le caratteristiche sue proprie e nel convergere degli altri indici della fattispecie, può risultare idoneo a determinare una lesione del vincolo fiduciario così grave ed irrimediabile da non consentire l'ulteriore prosecuzione del rapporto".

Situazione, quest'ultima, che si è appunto verificata nel caso di specie. Ma c'è di più. Per la Suprema Corte la condotta oggetto di lite, non integra solo gli estremi della

giusta causa di recesso, ma anche (e soprattutto) una vera e propria ipotesi delittuosa di diffamazione, in considerazione del fatto che lo strumento utilizzato, Facebook (e comunque in generale il profilo social), è potenzialmente idoneo a raggiungere un numero indeterminato di persone. La condotta di postare un commento su Facebook, spiega la Corte, "realizza la pubblicizzazione e la diffusione di esso, per la idoneità del mezzo utilizzato a determinare la circolazione del commento tra un gruppo di persone, comunque, apprezzabile per composizione numerica, con la conseguenza che, se, come nella specie, lo stesso è offensivo nei riguardi di persone facilmente individuabili, la relativa condotta integra gli estremi della diffamazione e come tale correttamente il contegno è stato valutato in termini di giusta causa del recesso, in quanto idoneo a recidere il vincolo fiduciario nel rapporto lavorativo".

un quadro di insieme: l'utilizzo dei social networks e il recesso dal rapporto di lavoro.

La vicenda brevemente descritta conferma e si inserisce in un più ampio orientamento in materia di "licenziamento intimato per comportamenti social". Un fenomeno sociale, quest'ultimo, sempre più diffuso e protagonista delle aule giudiziarie che coinvolge, sotto i più vari aspetti, la vita di tutti noi e, come spesso avviene, finisce per influenzare anche l'evoluzione del diritto. Come confermato dalla recente pronuncia in commento, per i Giudici di merito e di Legittimità, i comportamenti idonei a integrare ipotesi di reato in danno, non solo del datore di lavoro, ma anche dei superiori gerarchici e più in generale dei colleghi, giustificano l'adozione della sanzione espulsiva, la quale, a seconda della gravità dei comportamenti addebitati al dipendente si qualifica come licenziamento per giustificato motivo soggettivo ovvero – come nel caso di specie - per giusta causa.

In queste ultime due ipotesi, in particolare, la giurisprudenza ritiene che il datore di lavoro non sia tenuto ad attendere la sentenza definitiva di condanna penale: il "principio di non colpevolezza fino alla condanna definitiva sancito dall'art. 27, comma 2, Cost." precisa la Corte, riguarda "le sole garanzie relative all'attuazione della pretesa punitiva dello Stato e non anche l'esercizio della facoltà di recesso da parte del datore di lavoro" (così, Cass. 19 dicembre 2008, n. 29825). +++++ (segue a pagina 4) +++++

Illegittimo il licenziamento del lavoratore assente per gastroenterite impegnato nella tinteggiatura d'esterni

(dal sito dirittoejustizia.it)

Un lavoratore veniva licenziato per giusta causa per aver svolto attività di tinteggiatura di esterni durante l'ultimo giorno di malattia.

Non sempre lo svolgimento di un'altra attività lavorativa durante il periodo di assenza per malattia, giustifica la reazione del datore di lavoro che abbia licenziato il dipendente.

Così la Corte di Cassazione con l'ordinanza n. 17424/18, depositata il 4 luglio 2018.

IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE NELL'ERA DEI SOCIAL:

**è legittimo se intimato al dipendente
che offende l'azienda su Facebook**

+++++ (segue da pagina 3) +++++

Vero, però, è anche il contrario. Talvolta, infatti, la Corte chiamata a decidere su fatti simili a quelli affrontati nella fattispecie in commento, pur in presenza di una condanna per il reato di ingiuria o di diffamazione, non ha considerato

la condotta del dipendente “così grave da determinare la legittimità del licenziamento” (Cass. 23 giugno 2014, n. 14177). Insomma, come per tutti i provvedimenti di natura disciplinare, ciò che conta, anche in questo caso, è il profilo fattuale e l'accertamento dello stesso da parte del datore di lavoro, prima e (eventualmente) delle aule giudiziarie, poi. Valutazione che, come noto, dovrà riguardare da un lato, la gravità dei fatti addebitati al dipendente - in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze in cui sono stati commessi ed all'intensità dell'elemento intenzionale - dall'altro, la proporzionalità fra tali fatti e il recesso intimato, stabilendo se la lesione dell'elemento fiduciario su cui poggia la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare o meno la massimasanzione disciplinare.

Le pronunce sopra richiamate si inseriscono, più in generale, in quel campo di indagine relativo ai comportamenti della vita privata i quali, se particolarmente gravi, possono assumere rilevanza quale giusta causa di recesso. In tema di licenziamento per giusta causa, non c'è ormai dubbio che anche una condotta estranea all'esecuzione della prestazione lavorativa (qual è appunto quella di postare frasi o immagini offensive sul proprio profilo social) può assumere rilievo disciplinare laddove sia di gravità tale da

compromettere il rapporto fiduciario fra le parti. Il dipendente deve quindi astenersi dal porre in essere non solo i comportamenti espressamente vietati in azienda, ma anche (ed è questo il caso) qualsiasi altra condotta che, per la natura e per le possibili conseguenze, risulti in contrasto con gli obblighi connessi al suo inserimento nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa, alla luce non solo dell'art. 2105 c.c. (obbligo di fedeltà) ma anche - e soprattutto - delle disposizioni di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., che impongono l'osservanza dei doveri di correttezza e di buona fede anche nei comportamenti extra lavorativi, tali da non danneggiare il datore di lavoro (così, Cass. 17 febbraio 2015, n. 3136 e Cass. 10 febbraio 2015, n. 2550).

Se quanto appena osservato è vero, è ancora più vero che i problemi “antichi” del rilievo del privato sul pubblico all'interno dei rapporti di lavoro si ripropongono in dimensioni fortemente diverse (e notevolmente intensificate) con le comunicazioni in Rete, dove tutto diventa pubblico per sempre nell'istante del “clic”. L'attimo del “click” per la giurisprudenza esprime bene l'assenza di tempo e spazio tipica della Rete rendendo vano ogni tentativo di limitare la pubblicità.

Quest'ultima, teoricamente riservata agli “amici”, finisce inevitabilmente per estendersi in via progressiva agli “amici

degli amici” e via di seguito, causando una pubblicità e diffusione totale e perpetua, senza tempo, né spazio. Un fenomeno sociale sempre più comune e difficile da controllare per gli infiniti (e imprevedibili) aspetti che di volta in volta vengono affrontati dalle Corti giudiziarie.

F A C E B O O K

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

"il Collar" di Elliott

Dopo il ribaltone dell'assemblea degli azionisti TIM del 4 maggio che portò il controllo del CDA fuori dalle mani di Vivendi, non si sente più parlare del fondo Elliott? Che fine ha fatto? Si è dileguato?? Praticamente dopo il 4 maggio quelli del fondo Elliott sono andati all'incasso delle plusvalenze - si parla di circa 200-300 milioni, non noccioline! - e, infatti, non si sentono più.... Tra l'altro Elliott avrebbe siglato con la banca d'affari Jp Morgan un particolare contratto di tipo *Collar* che permette al fondo americano di cedere le azioni che ha di TIM ad una cifra che non può essere inferiore ad 81 centesimi di euro..... e qualche settimana fa il titolo era anche finito sotto i 70 centesimi..... Perdendo dal 4 maggio ben oltre il 20% di valore....

E forse Elliott si è accorta che “manovrare” su una grande azienda del calibro di TIM, con notevoli interessi politico-finanziari dietro, non è poi così tanto agevole.... Spece se in contemporanea si trova a dover gestire diverse altre “pratiche” (vedi Mediaset - Milan, ecc.).