



BiP BiP



**Bollettino sindacale interno dei collettivi FLMUniti-CUB delle aziende e call center
TIM, Wind, Vodafone, Comdata, TeleContact, Almaviva, Sky, Transcom, Italtel**

Nuova Rete : necessario il via libera preventivo delle authority italiane e europee

Dopo l'ok del CDA di TIM del 31 agosto dovrebbe essere firmata l'intesa tra la stessa TIM, Fastweb e il fondo KKR per la nascita di FiberCop, società nella quale dovrebbe essere scorporata la rete secondaria di TIM. In quella fase l'operazione dovrà essere notificata all'antitrust italiano, che per la necessaria autorizzazione si baserà anche sul parere dell'AGCOM. Ma la presenza del fondo USA KKR – di fatto - obbliga i soggetti interessati a notificare l'operazione anche all'antitrust europeo. Se non dovessero esserci particolari problemi da parte delle autorità le previsioni indicano il via libera possibile per la metà del 2021.

Andando oltre, le cose si complicano ancor più con la possibile, successiva, fusione tra FiberCop e Open Fiber, perché a quel punto deve ripartire di nuovo – da zero - l'iter autorizzativo presso le authority.....

In quella seconda fase sarà importante vedere la quota detenuta effettivamente da TIM nella nuova società e quanta parte

della rete - oltre la secondaria - sarà scorporata ed entrerà nella nuova infrastruttura.

Ed in effetti alcuni timori ci sono: in alcuni colloqui informali avuti con rappresentanti italiani parte in causa pare che la commissaria europea antitrust Margaret Vestager abbia affermato che una rete unica a banda larga in Italia rappresenti un passo indietro..... staremo a vedere!

Del resto la Cassa Depositi e Prestiti in particolare ha vincolato la sua partecipazione all'operazione all'ottenimento di tutte le autorizzazioni da parte di tutti gli organismi preposti, sia italiani che europei.



In questo numero:

- **Gubitosi: pacche sulle spalle dei lavoratori** - pag. 4
- **Vodafone sconfitta: riassunti 114 lavoratori** - pag.2
- **il Jobs Act viola il diritto internazionale** - pag. 3 - 4

SMART WORKING: NIENTE BUONO PASTO

(dal sito www.dirittoegiustizia.it)

Niente buoni pasto per il lavoratore in smart working

I buoni pasto non sono dovuti al lavoratore in smart working e la mancata corresponsione degli stessi non deve essere oggetto di contrattazione e

confronto con le sigle sindacali. Lo ha stabilito il Tribunale di Venezia, sez. Lavoro, con un decreto ex art. 28 depositato l'8 luglio 2020 scorso.

Un'associazione sindacale aveva lamentato dinanzi al Tribunale di Venezia l'esclusione dei lavoratori in smart working dal

godimento dei buoni pasto senza previa contrattazione con le OO.SS., e ritenendo lese le prerogative sindacali, e proponendo dunque un ricorso. Non conosciamo le motivazioni della decisione del giudice, in quanto trattasi di un decreto di urgenza non rintracciabile on line.

• Pallini Roventi •

• **KKR, i generali e la CIA** - Ai vertici del fondo USA KKR – coinvolto nell'operazione "rete unica" - troviamo personaggi assai noti.

Tra questi spicca il nome di David Petraeus, ex generale dei Marines, che fu a capo delle truppe USA nella guerra d'invasione in Iraq, poi in Afghanistan e in Pakistan.

Successivamente Petraeus è stato direttore della CIA, l'agenzia americana dei servizi segreti.

Da qualche anno KKR lo ha messo a capo di KKR Global

Istitute, cioè la società del gruppo che fornisce analisi di rischio e geopolitiche agli investitori del fondo.

• **Vodafone contraria al progetto di rete FiberCop-AccessCo** - Nelle scorse settimane c'è stata una dura presa di posizione dell'amministratore delegato di Vodafone contro il piano sulla nuova società della rete italiana. In particolare il boss di Vodafone ha sottolineato che si verrebbe così a ricreare una sorta di monopolio in capo a TIM.

L'uscita dell'AD di Vodafone, che segue le resistenze

manifestate da Enel, pone di nuovo in una nuvola di dubbi la realizzazione di una infrastruttura di rete che sia veramente "unica".

• **KKR e gli uomini di Renzi** - Tra i collaboratori del fondo USA KKR in Italia troviamo tale Diego Piacentini: si tratta di ex manager di Apple e Amazon, ma soprattutto il Piacentini è stato ex commissario alla trasformazione digitale del governo Renzi!

Oggi "consiglia" il fondo KKR su tecnologia, media e telecomunicazioni.

Riassunti in Vodafone: 114 lavoratori esternalizzati vincono causa in appello.

L'8 settembre la Corte d'Appello di Torino ha condannato la multinazionale Vodafone a riassumere a tempo indeterminato 114 lavoratori, che anni fa' furono esternalizzati a Comdata, dichiarando irregolare la cessione di ramo d'azienda.

La vicenda risale al 2007, quando Vodafone avviò la cessione di 914 lavoratori a Comdata Care, società del gruppo Comdata, con un accordo sindacale che – di fatto – viene sbugiardato dalle cause vinte dai lavoratori.

La sentenza segue altre pronunce della magistratura che – da 4 anni a questa parte - ha già dato ragione a diversi gruppi di lavoratori che in passato hanno impugnato la cessione a Comdata. Si tratta comunque di una notizia positiva, sia perché è un pronunciamento di secondo grado della magistratura del lavoro, sia perché ribalta la sentenza del Tribunale del lavoro che aveva dato torto ai dipendenti.

Per avere la certezza assoluta della ragione dei lavoratori occorrerà attendere la Cassazione alla quale Vodafone sta facendo ricorso.

Nuova società della Rete: Wind-3, Sky e Vodafone al Governo, favorevoli con riserva

A metà agosto le società Wind-3, Sky e Vodafone hanno inviato una lettera ai ministeri del Governo competenti lamentando che nell'ipotesi di costituzione di FiberCop l'arbitro non possa essere anche giocatore..... il riferimento è al fatto che le aziende che avrebbero potere dentro la nuova società della rete non potrebbero allo stesso tempo svolgere attività commerciale.....cioè Wind-3, Sky e Vodafone si lamentano che non sono

state coinvolte a differenza di TIM, Open Fiber e Fastweb che stanno dentro il progetto FiberCop.

Poco dopo le 3 società hanno incontrato esponenti del governo dichiarandosi abbastanza favorevoli all'operazione a patto che sia garantita l'assoluta parità di trattamento tra tutti gli operatori di TLC.

Favorevoli con riserva..... ed infatti, ai primi di settembre c'è stata una forte presa di posizione dell'AD di Vodafone, che – di fatto – è un passo indietro rispetto a quanto dichiarato al governo italiano; si vede il pallino rovente "Vodafone contraria al progetto di rete FiberCop-AccessCo".

Dopo la Consulta il Comitato europeo dei diritti: il Jobs Act viola anche il diritto internazionale

(dal Bollettino Diritto&lavoro n. 1/2020)

di Giovanni Orlandini

Avviso ai sovranisti di sinistra: l'Europa può aiutare a tutelare i diritti dei lavoratori. Non c'è infatti soltanto l'Europa dei mercati e dei grigi ragionieri di Bruxelles, che chiede tagli alla spesa pubblica per far quadrare i nostri conti dissestati. C'è anche l'Europa dei diritti, che governi colpevolmente strabici di ogni colore quasi sempre fingono di non vedere. Da questa Europa arriva una censura netta e definitiva alla più renziana delle riforme: la cancellazione dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori per mano del d.lgs. 23/15 (c.d. Jobs Act). L'affondo viene dal Comitato dei diritti sociali di Strasburgo, organismo competente a vigilare sul rispetto della Carta sociale europea, la convenzione di diritto internazionale del Consiglio d'Europa che fissa gli standard minimi di tutela per tutti i paesi del continente. Decidendo un reclamo presentato dalla Cgil nell'ottobre 2017 (Complaint. No. 158/2017, decisione pubblicata l'11 febbraio 2020) il Comitato richiama il governo italiano al rispetto dell'art. 24 della Carta, norma che sancisce il diritto di ogni lavoratore ingiustamente licenziato di ricevere una tutela effettiva e realmente dissuasiva nei confronti di comportamenti arbitrari del datore.

Vale a dire che al lavoratore deve essere garantita la reintegrazione nel posto di lavoro oppure, se questa non è concretamente praticabile, un risarcimento commisurato al danno subito, senza "tetti" di legge che limitino il potere del giudice nel quantificarlo. Da ciò l'inevitabile censura della legislazione italiana che esclude a priori la possibilità di essere reintegrati nella maggior parte dei casi di licenziamento e fissa l'importo massimo dell'indennizzo erogabile al lavoratore: 36 mesi per i dipendenti di imprese medio-grandi, la miseria di 6 per quelli delle piccole imprese (cioè quasi la metà del totale della forza lavoro italiana).

La difesa del governo italiano si è fondata sull'asserita possibilità che il lavoratore avrebbe nel nostro ordinamento di utilizzare i generali principi di diritto civile per ampliare l'ambito di applicazione della tutela reale e vedersi riconosciute voci di danno ulteriori, in aggiunta all'indennizzo calcolato in base al d.lgs. 23/15. In altre parole, si è cercato di dimostrare che l'indennizzo previsto dal Jobs Act non abbia carattere onnicomprensivo e non precluda al lavoratore la possibilità di ottenere il pieno ristoro del danno subito, vuoi in forma specifica (cioè con la reintegrazione) o per via risarcitoria.

Ma per il Comitato gli esempi riportati dal governo (alcune recenti sentenze di merito sulla nullità del licenziamento ritorsivo ai sensi dell'art. 1418 c.c. e sui danni da licenziamento "ingiurioso") non provano l'esistenza di una stabile e consolidata giurisprudenza ("stable and consolidated case-law") né dimostrano che i limiti all'indennizzo stabiliti dal d.lgs. 23/15 possano essere superati in qualsiasi ipotesi di licenziamento ("in all the different situations"). Si tratta di una conclusione estremamente rilevante, perché comporta il rovesciamento dell'ottica che ha guidato il legislatore del 2015 nel riformare la materia: quella di dare più certezza alle imprese in merito ai costi del licenziamento.

Secondo i principi di diritto internazionale, la legge può dettare criteri per il calcolo dell'indennizzo da licenziamento illegittimo; ma ciò al fine di determinare il minimo di tutela da assicurare al lavoratore, non per impedirgli di ottenere in giudizio tutele ulteriori. La pretesa del datore di poter valutare preventivamente gli oneri conseguenti ad un licenziamento non può giustificare alcuna compressione dei diritti del lavoratore, per il semplice fatto che si tratta di una pretesa fondata su un comportamento illegittimo.

Anche lo speciale meccanismo di conciliazione previsto dall'art. 6, d.lgs. 23/15 ha contribuito a rafforzare il giudizio negativo sulla normativa vigente. Di esso non viene censurata in sé la funzione deflattiva del contenzioso; ma il fatto che tale funzione sia perseguita tutta nell'interesse del datore. La norma infatti gli garantisce di evitare il giudizio offrendo al lavoratore una somma pari ad una mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio, esentata da oneri fiscali e contributivi; una somma che di norma il lavoratore è indotto ad accettare perché verosimilmente non di molto inferiore a quella che può sperare di ottenere dal giudice del lavoro. Il che, secondo il Comitato, riduce ulteriormente sia l'effetto di deterrenza del regime sanzionatorio per il datore sia l'adeguatezza dell'indennizzo per il lavoratore.

La decisione del Comitato di Strasburgo è il secondo schiaffo alla riforma del 2015, già censurata dalla Corte costituzionale nel settembre 2018 (sentenza n. 194) perché predeterminava l'indennizzo in base all'unico e rigido criterio dell'anzianità di servizio. Secondo gli standard del diritto internazionale questo però non basta. E' necessario ripristinare un principio di civiltà, che non vale solo per i lavoratori ma per chiunque sia danneggiato da un illecito comportamento altrui: non possono esserci limiti al diritto di ottenere il pieno ristoro del danno subito. Si supera così la residua prudenza mostrata dalla Consulta, che giustifica sul piano dei principi costituzionali la discrezionalità del legislatore nel quantificare il diritto al risarcimento del lavoratore ingiustamente licenziato.

(continua a pagina 4)

Dopo la Consulta il Comitato europeo dei diritti: il Jobs Act viola anche il diritto internazionale

(prosegue da pagina 3) - D'altra parte la Carta sociale è molto chiara a riguardo, mentre i principi costituzionali vanno dedotti dalle generali norme di tutela del lavoro (art. 4 e art. 35).

Ai sensi dell'art.24, al lavoratore spetta sia quanto perso in ragione del licenziamento (cioè la retribuzione non corrisposta), sia un risarcimento commisurato al danno da perdita del lavoro, qualora non sia possibile ordinare la reintegrazione. Ed anche in relazione alla tutela reale, il comitato invita a rovesciare l'ottica sottesa alla riforma del 2015 (ottica che condiziona il dibattito sul tema ormai da anni): è vero che la reintegrazione non costituisce la forma obbligata di sanzione, ma certo è quella più adeguata per tutelare il lavoratore. La tutela indennitaria dovrebbe quindi sostituire la reintegrazione solo quando lo suggerisce la situazione dello specifico contesto lavorativo ed a condizione che sia ad essa equiparabile in termini soddisfattivi e di deterrenza. La palla adesso passa agli attori nazionali, giurisdizionali e politici.

Quanto ai primi, la decisione sconta la debolezza strutturale dell'organismo che l'ha adottata e della stessa fonte sulla quale si fonda. La Carta sociale (fonte del Consiglio d'Europa e non dell'Unione europea) acquista efficacia nell'ordinamento italiano in virtù dell'art.117, comma 1 Cost. in quanto convenzione di diritto internazionale, al pari della Convenzione europea dei diritti dell'uomo (CEDU). Ed il Comitato europeo dei diritti sociali, a differenza della Corte europea dei diritti dell'uomo (competente sulla CEDU), è un organo "para" giurisdizionale (perché composto da esperti e non da giudici). Per questo le sue decisioni non producono effetti giuridicamente vincolanti nell'ordinamento nazionale. La Corte costituzionale, proprio nella sentenza 194/18, ne ha valorizzato la portata, richiamandole a supporto delle sue argomentazioni. Ma è difficile pensare ad una nuova censura di incostituzionalità che investa altri profili del d.lgs.23/15, appena usciti indenni dal giudizio della Corte.

Più praticabile invece la strada dell'interpretazione conforme alle indicazioni del Comitato da parte dei giudici del lavoro. Il che può aprire più ampi spazi per utilizzare i rimedi di diritto civile al fine di forzare i limiti che il d.lgs. 23/15 pone alla reintegrazione ed al pieno risarcimento del danno da licenziamento. Quanto agli attori politici, il monito che giunge da Strasburgo è netto e ineludibile. Smentito funditus l'impianto teorico posto a giustificazione del Jobs act, si tratta di ripensare la disciplina del licenziamento non domandandosi quale sia il regime più favorevole per le imprese, ma quali siano le tutele più adeguate per i lavoratori. E la via da seguire nel nostro ordinamento esiste già: è rappresentata dall'art.18 dello Statuto dei lavoratori, dal quale è necessario ripartire non per ridurne la portata (come già avvenuto con la riforma Fornero) ma per renderlo accessibile a quanti ne sono esclusi.

Gubitosi: "buon riposo e pacche sulle spalle dei lavoratori che ci hanno permesso di continuare a fare fior di profitti anche durante il Covid..."

Dalla Mail inviata dall'AD di TIM ai suoi dipendenti il 7 agosto (stralcio):

"Operations TIME: resilienza e impegno

Care colleghe, cari colleghi, volevo aggiornarvi prima della pausa estiva su quanto stiamo facendo per il Paese, per i nostri clienti e per la nostra Azienda.

Prima di tutto, vorrei esprimervi la mia soddisfazione per essere riusciti a mantenere il Paese sempre connesso durante tutta l'emergenza sanitaria. La nostra rete si è dimostrata resiliente e affidabile.....

Relativamente al piano di sviluppo della fibra, dopo la presentazione al Cda, sarà valutata la possibilità di creare FiberCop, una società per la gestione e lo sviluppo della rete di accesso secondaria passiva (dal cabinet alle abitazioni) insieme al fondo KKR Infrastructure e Fastweb, che parteciperebbero come soci di minoranza. Inoltre, su invito del Governo, è sorta l'opportunità di inserire il progetto FiberCop in quello più ampio relativo alla creazione di una rete unica nazionale. Un'iniziativa che condividiamo e su cui lavoreremo con tutte le autorità e i soggetti interessati nelle prossime settimane.

Sul fronte della gestione ordinaria le nostre attività mostrano segni positivi di ripresa, con un secondo trimestre in cui abbiamo registrato un buon andamento delle linee fisse e mobili, con tassi di disconnessione in calo rispetto ai trimestri precedenti.....

.....Il lavoro più importante lo state facendo voi e per questo vi ringrazio profondamente e sinceramente. Vi auguro un sereno periodo di riposo insieme alle vostre famiglie.

Luigi Gubitosi"

Insomma: grazie ai lavoratori, l'emergenza Covid c'ha fatto un baffo!, anzi abbiamo continuato a far bei profitti, 2 pacche sulle spalle e buone ferie!!