



Rassegna stampa UIL-FPL

Martedì 10 Aprile 2018

FISCO

**BARBAGALLO: AL PROSSIMO GOVERNO CHIEDEREMO RIFORMA
FISCALE PER RIDURRE TASSE A LAVORATORI E PENSIONATI**

Il leader della Uil al Congresso della Uil di Salerno

09/04/2018 | Sindacato

Sono ragazzini di 13-14 anni, piccoli talenti musicali. E sono gli allievi della Scuola media statale Monterisi di Salerno. A loro, la Uil di Salerno, in occasione della celebrazione del XVIII congresso del Sindacato cittadino, ha affidato l'esecuzione dell'Inno di Mameli. Un segno della volontà di puntare sui giovani e sul valore della cultura, ovunque e in particolare nel Sud del Paese. Un impegno sottolineato, con convinzione e determinazione, anche dal Segretario generale della Uil, Carmelo Barbagallo, intervenuto ai lavori del Congresso.

Barbagallo, inoltre, ha ribadito la posizione dell'Organizzazione sulla questione fiscale: "Il Paese non uscirà dalla crisi - ha sottolineato il leader della Uil - sino a quando i lavoratori, i pensionati e i giovani non saranno messi nella condizione di recuperare il loro potere d'acquisto.

Questo obiettivo si raggiunge in due modi: da un lato, rinnovando i contratti, e lo stiamo facendo, e dall'altro realizzando una riforma fiscale, rivendicazione che avanza subito al prossimo Governo. Abbiamo i salari e le pensioni tra i più bassi d'Europa e la tassazione su lavoratori e pensionati tra le più alte. Ecco perché Cgil, Cisl, Uil - ha ribadito Barbagallo - chiederanno una riforma fiscale che punti a modificare questo stato di cose".

Il leader della Uil, infine, ha ricordato che il prossimo Primo Maggio sarà dedicato al ricordo delle vittime sul lavoro: "Purtroppo, c'è più attenzione al profitto che alla salute e alla sicurezza e anche questo determina un aumento degli incidenti. Ora basta: oltre al nostro impegno, è necessario che si mettano in campo azioni di controllo e di penalizzazione di tutti coloro che non rispettano le norme sulla sicurezza. Anche questa - ha concluso Barbagallo - sarà una rivendicazione che porremo all'attenzione del prossimo Governo".

**Nuova governance
L'Alcoa proverà
il modello tedesco:
ai dipendenti
va il 5% dell'azienda**

Franzese a pag. 16



Svolta storica all'Alcoa: quota del 5% ai lavoratori

► Calenda: «Agli operai un posto nel consiglio di sorveglianza. È la prima volta per l'Italia»

**COMMENTI POSITIVI
DA CISL E UIL, RESTA
SCETTICA LA CGIL:
«IL VERO PROBLEMA
ORA È LA PROROGA
DEGLI AMMORTIZZATORI»**

LA VERTENZA

ROMA I lavoratori della ex Alcoa potrebbero fare da apripista in Italia per la partecipazione alla governance aziendale, con il possesso di una quota del 5% della newco e un posto in Consiglio di sorveglianza. È questo - se la promessa verrà mantenuta - il principale risultato dell'incontro di ieri al Mise. Per il resto, a partire dalla proroga degli ammortizzatori sociali in scadenza a giugno e dal piano industriale dei nuovi proprietari (gli svizzeri di Sider Alloys), c'è ancora molto da fare. Il prossimo appuntamento con i sindacati è fissato il 3 maggio.

«Abbiamo presentato ai sindacati - ha detto il ministro Carlo Calenda - due novità importanti: un aumento di capitale al quale dovrebbe partecipare Invitalia, che prenderà una quota; e la seconda novità, un'associazione

dei lavoratori a cui dovrebbe essere conferito il 5% della nuova società e un posto nel consiglio di sorveglianza. Sarà il primo caso in cui i lavoratori partecipano alla gestione dell'azienda e se lo sono ampiamente meritato». La quota di Invitalia dovrebbe essere del 20%.

Sono anni che in Italia si discute della partecipazione dei lavoratori alla gestione aziendale. In Germania è dal 1951 che i sindacati siedono in forze (il 50% dei componenti) nel comitato di sorveglianza, l'organo che approva le linee strategiche, il bilancio e nomina i dirigenti. In Francia, dopo l'esperienza nelle aziende pubbliche, una legge del 2013 ha introdotto la partecipazione dei lavoratori anche per le imprese private con almeno 5.000 dipendenti. Complessivamente in Europa sono 12 i paesi che attuano forme più o meno incisive di co-gestione.

SINDACATI DIVISI

La proposta di far partecipare i lavoratori Alcoa agli organi decisionali della newco, viene subito apprezzata da Cisl e Uil. «È uno strumento importante di democrazia economica che la Cisl au-

spica per altre aziende quotate, in modo da rendere protagonisti i lavoratori nelle scelte strategiche delle imprese, migliorare i salari e la qualità dei prodotti» dice la leader Cisl Annamaria Furlan. Entusiasta il numero uno Uil, Carmelo Barbagallo: «Le lotte dei lavoratori e del sindacato in Alcoa stanno determinando risultati sempre più importanti». Decisamente scettica invece la Cgil, che con un twitter del portavoce di Susanna Camusso, definisce l'idea dell'associazione dei lavoratori «quantomeno problematica». Immediata la replica del ministro: «E perché? Il 5% va ai lavoratori costituiti in associazione. Gli utili rimangono nella loro associazione e possono essere utilizzati per fini sociali. Il posto in Consiglio di Sorveglianza li rende partecipi alle decisioni». Ma



secondo la Cgil l'idea servirebbe solo a sviare l'attenzione dal problema vero: la scadenza degli ammortizzatori sociali il 30 giugno, che coinvolgono 400 lavoratori diretti e 300 dell'indotto.

Giusy Franzese

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Partecipazione dei lavoratori alla governance aziendale



GERMANIA

legge del 1951 e poi rafforzata nel '76



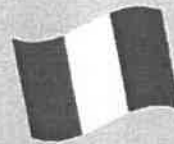
I rappresentanti dei lavoratori sono nel Consiglio di sorveglianza (organo che decide le strategie, approva il bilancio, nomina e controlla i dirigenti).



50% dei componenti nelle aziende con oltre 2.000 dipendenti



Un terzo dei componenti in quelle più piccole



FRANCIA



legge del giugno 2013



I rappresentanti dei lavoratori sono nei Cda delle società con sede legale in Francia con almeno 5.000 dipendenti sul territorio nazionale, oppure 10.000 nel mondo.



La quota è decisa dagli azionisti, la legge fissa solo un minimo:

-  **1** Rappresentate dei lavoratori per i Cda fino a 12 membri,
-  **2** Per i Cda più numerosi.

continua

È sfida a tre per dare un futuro a Embraco

Interessate allo stabilimento torinese un'azienda israeliana, un'italiana e una giapponese già presente in Italia

ANDREA ZAGHI
TORINO

Tre strade per salvare i posti di lavoro della Embraco-Whirlpool. È quanto emerso ieri dall'incontro fra governo, azienda e rappresentanti dei lavoratori. Non proprio un passo in avanti concreto, ma comunque una prospettiva migliore rispetto a quella di qualche settimana fa.

Embraco - che a Riva di Chieri (Torino) produce motori per frigoriferi, attività che Whirlpool vuole spostare in Slovacchia -, aveva congelato i 497 licenziamenti su 537 lavoratori fino alla fine dell'anno, una decisione presa d'accordo con sindacati e Istituzioni sul filo di lana e in attesa di capire quali potessero essere le altre aziende interessate, attraverso Invitalia, alla reindustrializzazione dell'area. Ieri le prime informazioni sulle soluzioni possibili. Sarebbero tre i soggetti interessati ad insediarsi almeno in una parte dell'area che il gruppo Whirlpool vuole dismettere. In pista ci sono un'azienda italo-israeliana-cinese, un gruppo italiano del Nordest e un gruppo giapponese. Il gruppo italo-israeliano-cinese si occupa di depuratori e robot per la pulizia dei pannelli solari; l'azienda italiana sarebbe attiva nella rigenerazione degli elettrodomestici. Ulteriori dettagli arriveranno nel prossimo incontro, programma-

to per il 23 aprile.

L'attesa dunque rimane, anche nelle dichiarazioni dei sindacati. **Uilm** e **Fiom**, infatti, spiegano in una nota congiunta che «dal tavolo non sono emerse novità significative rispetto a quanto già comunicato; è stato confermato l'interesse da parte di tre soggetti disposti a investire nel sito». È stato comunque assicurato che l'esecutivo porterà a termine le procedure burocratiche. Non proprio fredde ma certamente attendiste le dichiarazioni di Dario Basso, segretario della **Uilm** di Torino, e Vito Benevento, responsabile Embraco per la **Uilm**, che hanno dichiarato: «Registriamo con moderata soddisfazione la comunicazione ufficiale resa oggi dal ministero. In questa fase la cautela è d'obbligo». Mentre Lino La Mendola della segreteria provinciale **Fiom** e Ugo Bolognesi, responsabile Embraco per la **Fiom** hanno parlato di una «riunione interlocutoria» e aggiunto: «Ci aspettavamo qualcosa in più». E cauto è lo stesso ministro Carlo Calenda che ha spiegato: «Con i sindacati abbiamo convenuto di procedere con attenzione nella selezione perché si tratta di una scelta irreversibile e va fatta con tutti i parametri necessari».

Tutti comunque reputano fondamentale il ruolo di Invitalia oltre che di Embraco che dovrebbe «facilitare l'arrivo di nuovi investitori». E tutti chiedono il mantenimento della piena occupazione. A questo proposito, Calenda, ha confermato, hanno spiegato i sindacati, «che lo strumento del fondo contro le delocalizzazioni è stato deliberato» e che alla fine del mese può essere operativo. Si tratta di un paracadute che potrà essere aperto «nel caso in cui l'opera di reindustrializzazione non si fosse completata entro il 31 dicembre».



© RIPRODUZIONE RISERVATA



Dossier Camere. Concessi margini pari all'1,2% del Pil per riforme, migranti e sisma - Dall'ultima manovra deficit per lo 0,6% del Pil

Flessibilità, dal 2015 oltre 30 miliardi

LEVARIABILI

Un intreccio di clausole per usufruire dei margini aggiuntivi: riforme, investimenti, migranti e costi per sicurezza e ricostruzione post sisma

Marco Rogari
ROMA

■ Circa 20 miliardi di flessibilità tra il 2015 e il 2017, di cui una fetta pari a 8 miliardi "quasi obbligata" per migranti, costi sicurezza e emergenza terremoti. E altri 10,8 miliardi di ulteriore deficit nel 2018 previsti dall'ultima legge di bilancio approvata dal Parlamento. In tutto oltre 30 miliardi in quattro anni. A tanto ammonta il maggiore spazio di indebitamento autorizzato direttamente, o concesso di fatto, da Bruxelles ai governi (Renzi e Gentiloni) che si sono succeduti a Palazzo Chigi. Anche se proprio da Bruxelles nelle prossime settimane potrebbe arrivare la richiesta di una manovrina correttiva, eventualmente ne-

cessaria per una deviazione rispetto al percorso di aggiustamento strutturale.

Il bilancio degli spazi di flessibilità utilizzati dal 2015, già tratteggiato nell'ultima Nota di aggiornamento del Def (Nadef), è contenuto nel dossier su finanza pubblica e regole europee messo a disposizione dei parlamentari appena eletti dai Servizi Bilancio di Senato e Camera. Un documento utile anche per far comprendere alle forze politiche orientate a sostenere un nuovo Governo che tentativi di azionare con molta energia la leva del deficit non saranno automaticamente destinati ad avere successo con gli organismi europei. Fino a questo momento l'Italia è il Paese che ha fruito dei maggiori margini di flessibilità: 1,2% del Pil tra il 2015 e il 2017. C'è poi l'ultima manovra che ha fatto lievitare il deficit dello 0,6% del Pil.

Tutto nasce dalla Comunicazione del gennaio 2015, riservata

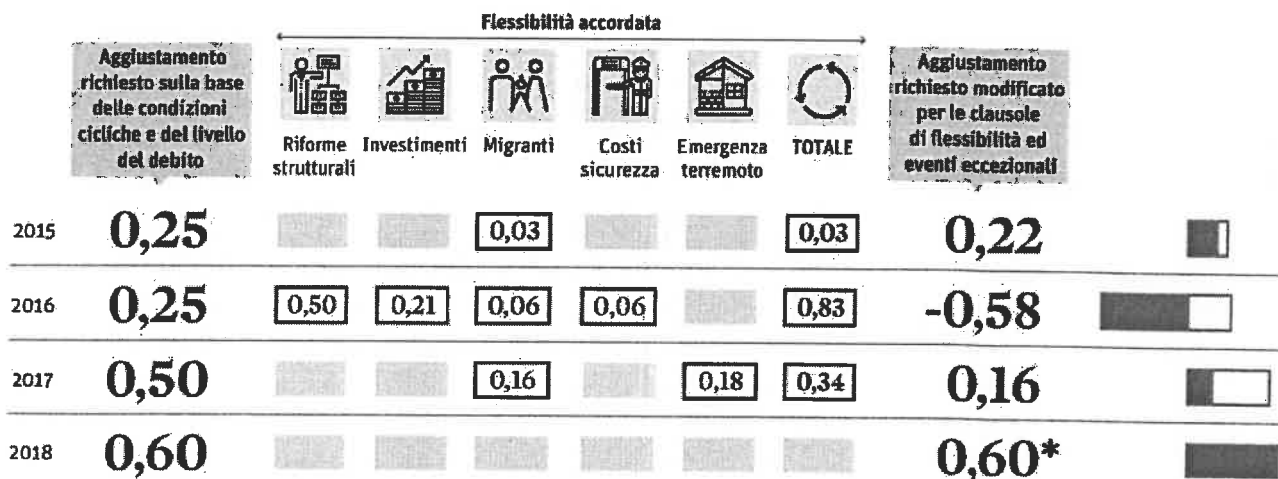
ai Paesi non sottoposti a procedura per disavanzo eccessivo e dunque inseriti nel "braccio preventivo" del Patto di stabilità. Due le clausole utilizzate dal nostro Paese per la flessibilità: riforme e investimenti. Tre quelle per "eventi non usuali":

emergenza migranti, costi sicurezza, costi legati al terremoto. Quanto, in particolare, agli investimenti, la clausola è stata autorizzata (0,21% del Pil) nonostante nel 2016 non si sia registrato un effetto "incrementale" rispetto al 2015 come richiesto dalla "condizione di additività". Al contrario si è registrata una contrazione del 4,5 per cento. Ma il Governo ha difeso la sua scelta, ponendo sul piatto l'aggregato dispesa che comprende gli investimenti fissi lordi (al netto delle dismissioni immobiliari), include i contributi agli investimenti per le imprese ed esclude la quota finanziata dalla Ue.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Gli spazi richiesti e quelli accordati da Bruxelles

La flessibilità nel percorso verso l'obiettivo di medio termine. In % del Pil



(*) La legge di bilancio 2018 prevede un ricorso al deficit per 10,8 miliardi (0,6% del Pil)

Fonte: Dossier Camera-Senato su dati Nadef 2017



SPAZI E MODULARITÀ CAMBIANO L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

La nuova architettura aumenta la produttività negli uffici

di **Cristina Casadei**

La produttività non è un tema che riguarda soltanto i lavoratori. La si richiede anche allo spazio, che in termini assoluti è sempre di meno nelle sedi di la-

voro. Grazie anche a strumenti come lo smart working, che non rende necessaria la presenza in sede, le grandi società dimezzano i metri quadri per lavoratore e li ripensano, aprendoli a tutti i dipendenti. In alcuni casi anche al-

la città. Le scrivanie personali lasciano il posto a quelle condivise, che si possono prenotare e si devono lasciare come le si trovano. Niente effetti personali, il loro spazio è in appositi armadietti, e montagne di carta. La new way

of working o il dynamic working, a seconda di come lo si preferisce chiamare, ha policy molto severe che valgono per tutti. Lo spazio ha una sua specificità: serve per concentrarsi, per lavorare in team, per rilassarsi, per fare te-

lefonate riservate, per fare telefonate che non lo sono, per incontrare i clienti. Lo si occupa, e quindi lo si libera, ogni volta a seconda delle esigenze e dell'attività che si sta svolgendo. Tutti, dal primo all'ultimo. > pagina 12



L'ARCHITETTURA CAMBIA IL LAVORO
La rivoluzione arriva in ufficio
Cristina Casadei ▶ pagina 12

I luoghi del lavoro. Le architetture migliorano la produttività

Scrivanie condivise e mense digitali, l'ufficio cambia volto

Da Axa a Microsoft le sedi si aprono alla città

LAYOUT ADATTABILI

Le nuove sedi offrono aree condivise, sale riunioni dove si possono incontrare molte persone, corner per le telefonate riservate

ADDIO AL POSTO FISSO

Nessuna postazione stabile per i dipendenti, neanche per i capi: gli spazi privilegiano la creatività e l'innovazione

Cristina Casadei

■ Avere vent'anni in due e chiedere di parlare col capo di una grande multinazionale è sintomo di una buona dose di coraggio. Ma per la Xbox questo ed altro, hanno detto i due di ritorno da scuola, con zaini grandi la metà di loro. Nella sede milanese di Microsoft, in via Pasubio, il piano terra è stato aperto alla città, con un'area di co working per i più grandi e una per sperimentare alcuni dei prodotti, tra cui appunto la Xbox, anche per i più piccoli. Spazio aperto a tutti, tranne che in caso di eventi. Una motivazione difficile da comprendere per due bambini che di fronte alla chiusura per eventi

hanno chiesto alla reception di parlare con il capo. La storia di Microsoft è il punto di partenza o di arrivo, se preferite, del nostro viaggio nel lavoro che cambia, delle sedi che si aprono alle città e ne cambiano scorci e vita.

Zigzaghiamo sulla piantina di Milano con il professor Mariano Corso che è il responsabile dell'Osservatorio di Smart working del Politecnico di Milano. In zona Garibaldi si staglia un grattacielo che incrocia la nostra vista all'arrivo in stazione: Maire Tecnimont. Dopo avere introdotto lo smart working fino a 4 giorni a settimana il gruppo ha anche rivisto gli spazi di lavoro. Così l'intera

hall del complesso Garibaldi, 1200 metri quadrati di superficie, si è trasformata in luogo di incontro e co-working aperto alla città di Milano, il cosiddetto MEE-TinG Maire Tecnimont Hub Garibaldi che ha circa 200 tra postazioni e aree riunioni, in un am-



biente che favorisce il confronto e lo scambio di idee, mentre la mensa aziendale è stata ripensata con un orientamento digitale e polifunzionale: non più semplice area per la pausa pranzo, ma vero e proprio luogo di lavoro e di incontro con più di 500 sedute e 5 sale riunioni multimediali.

La città si trasforma seguendo il lavoro nuovo. Quello che ha archiviato l'orario, i sabati, le domeniche, le aperture, le chiusure, la scrivania con le foto dei bambini quando erano piccoli e montagne di carta, l'armadietto con le cose personali. Anche per i capi. Niente più scrivania personale nemmeno per loro, l'ufficio non ufficio è una versione più democratica e orizzontale del lavoro dove ognuno deve solo portare risultati. Niente segretarie davanti alla porta, dal primo all'ultimo ci si siede dove c'è posto. Ogni spazio ha sempre una connotazione e una funzione, l'area per fare riunioni, quella per telefonare, quella per mangiare e rilassarsi. Mai, comunque, la funzione è quella di appoggiare una borsa o un cappotto. Per questo ci sono gli armadietti con il lucchetto.

Andiamo in piazzale Maciachini dove Zurich ha ottimizzato gli spazi con il dimezzamento delle superfici complessive del building. Cambia l'impostazione del lavoro e dei modelli organizzativi, meno incentrati sulla presenza fisica e sempre più legati ad obiettivi prefissati e concordati con il proprio manager. Il lavoro diventa dynamic working, con l'ottimizzazione dei layout interni. I singoli uffici e le postazioni individuali fanno posto ad open space evoluti con sedute ergonomiche, luci antiriflesso e pannelli fonoassorbenti. Il lavoro in sede necessita di spazi pensati in modo nuovo, soprattutto perché si

lavora sempre meno in sede alla Zurich. Con l'ultimo accordo sullo smart working gestanti e neomamme fino al primo anno di età del bambino potranno fare smart working 3 volte alla settimana, invece delle 2 valide per tutti, mentre oggi l'85% della popolazione aziendale utilizza lo smart working: stiamo parlando di 1.000 dipendenti su 1.200.

Parlare di costi ha sicuramente senso, dice Corso, ma sarebbe riduttivo limitarsi a questo. Una scrivania, in una sede di semiperiferia, a Milano, secondo la stima del professore, ha un costo che oscilla tra i 300 e i 400 euro al mese. Questo aspetto c'è e se proprio vogliamo rimanere in tema di riduzione degli spazi, facciamo un salto da Axa, prima in corso Como a Milano e poi a Roma. Lo smart working raggiunge pressoché tutta la popolazione aziendale e questo ha portato alla ridefinizione degli spazi per adeguarli alle mutate esigenze. A partire dalla nuova sede di Roma niente più postazioni fisse, ma ambienti dedicati alla creatività, all'innovazione, alla collaborazione e alla concentrazione. Infrastrutture rinnovate di pari passo con l'adeguamento della strumentazione tecnologica, con laptop in dotazione a tutti e wi-fi in azienda per favorire la mobilità all'interno delle sedi. Spazi ripensati, ma anche razionalizzati al punto che grazie alla new way of working a Roma Axa da tre sedi ne ha fatta una.

Sempre rimanendo tra Roma e Milano uno degli impatti più forti è stato generato da Bnp Paribas che ha portato nel palazzo Diamante, in porta Nuova, quasi tutte le società del gruppo, mentre a Roma Bnl ha riunito le sue otto sedi nel palazzo Orizzonte Europa in cui ci si imbatte uscendo dalla

stazione Tiburtina. Non ci si può fermare solo al fatto che cambia il rapporto tra metri quadrati e lavoratori: in termini assoluti i metri quadri sono di meno, ma le nuove sedi offrono molte più aree in cui lavorare, ognuna delle quali pensata in base all'attività che si deve svolgere. È nato così il cosiddetto ufficio diffuso in cui ci sono postazioni con funzioni diverse a seconda del lavoro che si deve fare, sale riunioni dove si possono incontrare molte persone, corner che sembrano cabine telefoniche per fare telefonate riservate, salottini da due per incontrare un cliente.

Ognuna di queste storie incrocia a suo modo i grandi temi della modernità. In nuovi strumenti di lavoro innanzitutto: lo smart working è stata la leva che ha consentito di creare un nuovo modello di organizzazione dello spazio di lavoro. «Le persone lavorano a distanza, da casa, dal cliente, da un hub e possono scegliere in autonomia le migliori condizioni di lavoro, quelle in cui riescono a essere più produttive», osserva Corso. Poi la sostenibilità: al mattino ci sono interi quartieri residenziali che si svuotano congestionando i quartieri del terziario. Molte grandi società hanno dimostrato che potrebbe non essere più necessario. E poi la sharing economy. «Il layout non fissa più la postazione di Mario Rossi, le scrivanie diventano condivise, in alcune aziende si possono prenotare, in altre ci si appoggia dove si trova spazio, si diffondono nuove policy: sharing desk, sharing room». Questo nuovo modo di lavorare «necessita di nuovi modelli di leadership ma ha un effetto molto forte sulla produttività - afferma Corso -. Per chi fa smart working può aumentare anche del 20%».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Desk sharing

● La nuova organizzazione del lavoro portata dalle tecnologie e da strumenti come lo smart working, fa sì che la scrivania non sia più personale, ma venga condivisa. La si prenota o la si usa in base alla presenza e a ciò che si deve fare. Le policy del desk sharing sono chiaramente molto severe: niente oggetti personali abbandonati sulla scrivania mentre non la si usa (ci sono appositi armadietti) e niente carta. Quando la si lascia, la scrivania deve essere come la si è trovata

FCA A TORINO
Ciga Mirafiori,
lunedì incontro
azienda-sindacati

■ Il grido di dolore arrivato perfino dai sindacati firmatari ha sortito un primo (piccolo) effetto. L'incontro richiesto ad Fca per parlare della ormai insostenibile situazione degli stabilimenti torinesi (Mirafiori e Grugliasco) si terrà lunedì. A confermare lo stato di semi-chiusura della culla della (fu) Fiat ieri è arrivato l'ennesimo annuncio di cassa integrazione: per tutti i 582 addetti delle Presse di Mirafiori altri sei giorni di stop a maggio, in pratica non si lavorerà fino all'11.

«Continua la scia infinita di cassa integrazione e contratti di solidarietà», commenta Federico Bellono, segretario torinese Fiom che annuncia anche l'incontro con Fca: «L'azienda incontrerà tutti i sindacati, anche se lo farà ancora una volta separatamente, benché noi avessimo chiesto un incontro unitario visto che il contratto non c'entra niente con i problemi in discussione».

Dunque lo schema è il solito: il responsabile delle relazioni industriali Pietro De Biasi parlerà prima con Fim Cisl, ~~Uil~~, Fim, Fimic, Ugl, dopo con la sola Fiom.

«Per noi è fondamentale aprire un confronto prima degli annunci di Marchionne del primo giugno all'Investitor day», spiega il segretario nazionale Fim-Cisl Ferdinando Uliano - con particolare attenzione alla linea Mito a Mirafiori, la definizione di un piano formativo per adeguare le professionalità alle future esigenze produttive e relativa gestione degli ammortizzatori necessari ed individuare soluzioni positive per lavoratori con ridotte capacità lavorative presenti nei due siti produttivi».

Per gran parte dei lavoratori gli ammortizzatori scadranno a luglio. In attesa di un possibile secondo modello a Mirafiori (dovrebbe essere una nuova Maserati) l'idea è quella di un contratto di solidarietà per permettere la formazione dei lavoratori prima della messa in produzione. Ma Fca sarà disponibile? Cosa chiederà in cambio? **m.fr.**



LA SENTENZA
È legittimo
controllare
il lavoratore
«furbetto»

di **Laura Papa***

Un funzionario di alto livello di un'importante compagnia assicurativa, dopo anni di impeccabile condotta, ha iniziato ad accumulare notevoli e sistematici ritardi in entrata e ad assentarsi ripetutamente per presunti appuntamenti di lavoro, destando i sospetti dei suoi superiori. L'azienda, decisa ad appurare l'anomala condotta, ha incaricato un'agenzia investigativa privata di pedinare il lavoratore, al di fuori dell'Ufficio, durante l'orario lavorativo.

Dalle indagini investigative, svoltesi per ben 10 giorni, emerse «non solo il mancato rispetto dell'orario giornaliero di lavoro», ma anche che, per l'intera durata delle indagini, il lavoratore in questione «in orario lavorativo, al di fuori dell'ufficio» non aveva svolto la benché minima attività lavorativa.

Sulla base di simili accertamenti, la Compagnia Assicurativa ha proceduto al licenziamento in tronco del dipendente, il quale non tardò nell'impugnarlo davanti ai giudici di merito ed infine in Cassazione, ottenendo una serie di pronunce unanimi e concordi nel ritenere la condotta «di gravità tale da ledere irripa-

tabilmente il vincolo di fiducia, nonostante l'assenza di precedenti disciplinari e la durata ultradecennale del rapporto».

A nulla sono valse le difese del lavoratore in merito all'illegittimità delle indagini investigative effettuate dall'azienda - a suo dire - in violazione del divieto di controllo sull'attività lavorativa sancito dallo Statuto dei Lavoratori.

Gli «ermellini» hanno infatti chiarito che il datore di lavoro può ricorrere ad agenzie investigative purché queste ultime non «sconfinino nella vigilanza dell'attività lavorativa vera e propria».

Non solo, i giudici di legittimità hanno altresì giustificato il ricorso alle indagini, non solo per accertare il contenuto di illeciti già appurati, «ma anche in ragione del solo sospetto o della mera ipotesi che illeciti siano in corso di esecuzione».

Dunque - precisa la Suprema Corte - è legittimo il controllo del datore di lavoro ove non sia diretto a verificare le modalità di adempimento dell'obbligazione lavorativa, bensì le cause dell'assenza del dipendente dal luogo di lavoro, concernenti appunto il mancato svolgimento dell'attività lavorativa da compiersi anche all'esterno della struttura aziendale.

* *avvocato*



**PUBBLICO
& PRIVATO**

Ape volontaria, accolte 6.684 domande

Fino a oggi sono state accolte 6.684 domande per l'Ape volontaria. Oltre 5.214, ha spiegato l'Inps, si riferiscono a soggetti che hanno maturato i requisiti per l'accesso tra il 1° maggio e il 18 ottobre 2017. Le domande possono essere presentate online dal 13 febbraio scorso. Sul sito dell'Inps si trova anche un simulatore che consente di calcolare in via indicativa l'importo dell'anticipo e la rata di rimborso: finora sono state fatte circa 200.000 proiezioni.

