

Findomestic

LICENZIA ILLEGGITIMAMENTE!!!

È triste ammetterlo, ma è la pura e cruda verità! In Findomestic, nella nostra Findomestic, purtroppo oggi avviene anche questo.

Si rischia il licenziamento e, cosa ancor più grave, si usa cinicamente lo svuotamento dei diritti garantito dalle riforme dei vari governi pur di liberarsi di un proprio collaboratore, evidentemente non gradito.

E per farlo non esita a ricorrere ad un licenziamento illegittimo, tanto con l'art. 18 versione Monti-Fornero, anche in caso di condanna, è quasi impossibile per il lavoratore ottenere il reintegro (e per i neoassunti dal 7 marzo 2015 sarà ancora peggio grazie al Jobs Act ed al cosiddetto contratto a tutele crescenti), tutt'al più con poche migliaia di euro ci si libera del lavoratore.



Lo scorso 22 ottobre 2014, dopo un lungo procedimento disciplinare iniziato il 21 luglio (con relativa sospensione cautelativa durata tre mesi), e proseguito con una nuova contestazione il 23 settembre, il collega **Gianluca Barone**, addetto commerciale del satellite di Castellammare di Stabia, è stato licenziato.

Come **Unità Sindacale**, abbiamo assistito Gianluca in tutte le fasi della contestazione disciplinare, sostenendo le stesse argomentazioni che oggi **hanno consentito a Gianluca di vincere la causa**, e confutando allo stesso modo le fumose accuse aziendali. **L'azienda, però, aveva già palesemente emesso il suo verdetto!**

Per mesi siamo rimasti in ossequioso silenzio per rispetto di un procedimento giudiziario delicato, ma ora, con la sentenza emessa, è doveroso urlare il nostro sdegno!

In questi mesi, ed ancora oggi, ci è stato difficile rispondere ad una domanda che dovrebbe essere semplice: **cosa veniva contestato a Gianluca?** Con difficoltà, dovevamo spiegare: **solo coincidenze, solo illazioni, nulla di concreto, anzi spesso lo si accusa di aver svolto il proprio lavoro nel rispetto delle normative aziendali.** Ma erano talmente invasive e violente le voci che giravano che, troppo frequentemente, ci trovavamo di fronte ad un atteggiamento del tipo: se l'azienda lo sospende, e se poi lo licenzia, qualcosa avrà pur fatto!

Ancora una condanna prima che ci fosse alcun processo, questa volta da parte di certi colleghi!

Adesso non siamo più nel campo delle ipotesi e delle interpretazioni, lasciamo parlare i fatti. Diamo voce alla sentenza: riportiamo di seguito gli stralci più significativi ed alleghiamo la sentenza integrale per chi volesse approfondire ulteriormente (aggiungiamo che questo caso non è l'unico ed, anzi, proprio in queste settimane c'è almeno un altro lungo e grave procedimento disciplinare in corso).

Così il giudice sintetizza le accuse di Findomestic: *"al lavoratore sono state contestate, con lettere del 21/7/14 e del 23/9/14, otto specifiche infrazioni disciplinari (più l'integrazione di cui alla seconda missiva) nell'esecuzione del mandato affidatogli, che concretizzerebbero - secondo il datore di lavoro - la giusta causa per il recesso ad nutum e determinerebbero il venir meno dell'elemento fiduciario del rapporto in ragione della lesione che la condotta del ricorrente sarebbe stata in grado di provocare all'immagine dell'azienda e all'affidamento riposto dalla clientela nella lealtà e nella correttezza dei dipendenti della società".*

Più precisamente *"il datore di lavoro ha contestato al lavoratore di avere interrogato la banca-dati dei clienti nel periodo dal 4 al 17 giugno 2014 per attingere notizie su 36*

nominativi da consultare, in ordine ai quali il ricorrente non aveva competenza territoriale”.

Nella sentenza il giudice fa subito notare che “in realtà non è stata contestata la violazione di specifiche regole aziendali o di norme sulla privacy né è stato imputato al Barone un uso distorto della consultazione della banca dati”.

Questo è clamoroso ed allarmante:

l’azienda contesta ad un collega di aver lavorato in modo appropriato, rispettoso delle regole aziendali e delle leggi.

Attenzione, cari colleghi: potrebbe capitare a chiunque di noi!

Ma andando avanti si legge che “il secondo addebito riguarda l’istruzione operata dal Barone di n. 165 pratiche di clienti non rientranti nella sua competenza territoriale. In 25 casi poi è risultato che il Barone ha trascritto sui sistemi informatici che altrettanti clienti si sarebbero recati presso la filiale di Castellammare di Stabia, consegnandogli direttamente la documentazione per l’istruzione della pratica senza invece risultare - in 12 casi - dalle registrazioni a sistema alcun appuntamento prefissato, come previsto dalle vigenti prassi aziendali”.

Il giudice si rende conto subito che “in realtà dalla stessa deposizione di xxxxxxxxxxxxxxxx si deduce che non esiste un vero e proprio limite territoriale dei dipendenti della convenuta a prestare una consulenza in materia di finanziamenti al consumo in favore di soggetti aventi residenza in comune diverso da quelli rientranti nell’ambito territoriale della sede del lavoratore. ... Né è stata indicata dal datore di lavoro alcuna disposizione interna che sancisca tale divieto. Del resto non è emerso che è necessario non ricevere eventuali clienti senza un appuntamento prefissato”.

Questo lo sappiamo tutti ma, come sopra, l’azienda contesta un comportamento normale, che non viola alcuna norma.

Anzi ci domandiamo cosa accadrebbe se un collega si rifiutasse di gestire una pratica perché il cliente è residente in un’altra città o regione rispetto alla sede dell’agenzia.

Questa Findomestic è capace di contestare questo. E di licenziare per questo!

Un’altra contestazione “riguarda l’effettuazione di approfondimenti da parte del Barone eseguiti, dietro richiesta di xxxxxxxxxxxxxxx (suo collega in servizio presso la sede della resistente di Napoli), su 17 nominativi non titolari di posizioni accese presso Findomestic o società del gruppo”.

Questo stesso collega “risulta tra l’altro avere inviato il 17/3/2014 un messaggio di posta elettronica alle ore 23,59 facendo utilizzo della casella di posta elettronica personale, con cui inoltrava al ricorrente la lista delle predette persone. È poi risultato che sono state inserite dal Barone due richieste di finanziamento tra i predetti nominativi che in seguito venivano accolte”.

Il giudice afferma che “al riguardo, prima di tutto, va evidenziato che non risulta contestata un’attività resa fuori dall’ufficio o non registrata dal sistema informatico o realizzante un abuso dei dati ovvero una violazione della privacy. Comunque lo scambio di note tra colleghi non risulta espressamente vietato da normative interne ... Né è contestata l’eventuale istruzione non corretta delle pratiche” e precisa che “non acquista rilevanza disciplinare la corrispondenza intercorsa fra dipendenti fuori dell’orario di lavoro per scambio di notizie e informazioni riguardanti, come nel caso di specie, materia di lavoro”.

Il tutto si commenta da solo. Aggiungiamo un avvertimento per tutti:

attenzione, l’azienda può controllare, e lo fa, le caselle mail di lavoro!

Un altro addebito imputato a Gianluca è quello di “aver rilasciato a xxxxxxxx (altro collega, ndr), come risulta dai controlli informatici, atti di liberatoria per clienti non di competenza della

filiale di Castellammare di Stabia, richiesti da un esponente della società Compass filiale di Nola”.

Il giudice afferma che “tale comportamento non costituisce infrazione disciplinare, in quanto mero rilascio della liberatoria a clienti che avevano ricevuto un rifiuto di finanziamento da parte della convenuta”.

Anche in questo caso l'azienda contesta un normale adempimento di un dovere: quando il cliente chiede una liberatoria, siamo tenuti a fornirla.

Altri addebiti mossi sono l'“essere titolare di una partecipazione pari al 40% del capitale di xxxxxxxxxxxx (nome di una società, ndr) senza avere preventivamente chiesto l'autorizzazione prevista dall'art. 38 del CCNL e dalla circolare aziendale 1/2013” e, con la contestazione integrativa del 23/09, “di aver utilizzato la posta elettronica aziendale (in orario di lavoro) al fine di inviare un preventivo ad un potenziale cliente per il noleggio di una imbarcazione presumibilmente facente capo alla suddetta xxxxxxxx (nome della società sopra citata, ndr)”.

Su questi aspetti, il giudice, anche richiamando la citata circolare aziendale, rileva che “non esisteva la possibilità di alcun conflitto d'interesse, in quanto la soc. xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx (identificata con il prodotto certificato camerale) si occupa di noleggio e locazione di imbarcazioni e natanti a vela, con o senza equipaggio, e la sua attività non ha alcun interesse all'oggetto di riferimento del finanziamento per prestiti al consumo, gestito dall'attuale resistente”.

Inoltre, fa notare il giudice, “il contenuto della mail incriminata (registrata nel sistema aziendale) non è un preventivo per il noleggio di un'imbarcazione, ma una mera risposta ad una collega d'ufficio, che chiedeva informazioni per una gita familiare in costiera e per il costo di una barca”. Ed ancora, “non si trattava di finanziamento di prestito al consumo, non c'era alcun interesse particolare del ricorrente collegabile all'attività professionale e, di conseguenza, il fatto per come realizzatosi (invio di una mail) non configura un abuso nell'utilizzo ordinario di mail”.

In sostanza, l'azienda, oltre a controllare le mail, è capace di contestare scambi d'informazioni private anche se queste non rappresentano una violazione delle normative interne sull'uso degli strumenti informatici.

Attenzione: potenzialmente quando inviate una mail ad un collega per l'affitto della casa al mare o per la vendita dello scooter,

l'azienda potrebbe contestarvelo anche se questo non rappresenta alcuna violazione.

Sarebbero situazioni simili a quelle contestate a Gianluca. Tocca a noi, poi, difenderci.

Altre tre contestazioni erano relative ad alcune domande di finanziamento rifiutate “per verifica della falsità della busta paga del cliente”; alla “modificazione di alcuni dati riferiti alla situazione finanziaria di clienti, come nel caso della pratica intestata a xxxxxxxxxxxxxxxx, nella quale era stato inserito quale garante del finanziamento il nominativo del coniuge del cliente che invece, da successivi accertamenti, non risultava avere una posizione lavorativa”; all' “aver istruito 12 pratiche, i cui documenti presentati dai clienti sono poi risultati falsi”.

Inoltre l'azienda aggiungeva che l'indicatore di rischio delle pratiche gestite da Gianluca era “il più elevato a livello di filiale e di polo e tra i più elevati a livello nazionale”.

Premettendo che nel nostro lavoro questa non può essere una colpa in quanto tutti possiamo essere vittime di truffe, non vorremmo essere nei panni di quei colleghi in cima a questa particolare graduatoria.

Il giudice dirime anche questi aspetti analizzando le competenze del ruolo ricoperto da Gianluca che “non ha mai concesso i finanziamenti, in quanto la sua attività era limitata all'istruzione della domanda, mentre il finanziamento era concesso sempre da altro organo aziendale, il quale aveva anche il compito specifico di operare un secondo controllo sulla veridicità della documentazione prodotta dal cliente dopo quello sommario effettuato dall'istruttore (c.d. Centro Studi, vedi testimonianza di xxxxxxxxxxxx). E dalla

deposizione del predetto testimone si deduce pure l'esistenza di un particolare ufficio della resistente preposto alla prevenzione frodi, che aveva l'incarico di verificare i dati, con approfondimento delle informazioni presso terzi proprio per accertare le eventuali frodi".

Quindi, per il giudice è lampante ciò che è chiaro a tutti noi e che è inammissibile pensare che non sia noto alla nostra DHR, cioè che "non costituisce elemento tale da far venir meno la fiducia del datore di lavoro nei confronti del Barone, la scoperta da parte degli ulteriori organi addetti alla concessione del finanziamento della falsità di alcuni documenti prodotti da determinati clienti ... nelle pratiche istruite dal ricorrente e trasmesse per la concessione del finanziamento".

Il giudice precisa che "non si configura una potenziale lesione dell'interesse pubblico alla sana e prudente gestione del credito (Cass., n. 7819/13), proprio perché non appaiono espressamente violate da parte del dipendente regole dettate a tutela di tali beni...". Inoltre "non appare la condotta contestata potenzialmente capace di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento proprio perché gran parte delle contestazioni di cui alle missive del 21/7/14 e del 23/9/14 non acquistano rilevanza disciplinare mentre la restante parte riguarda sì un comportamento che potrebbe assumere rilevanza disciplinare se fosse dimostrata la malafede o l'evidente falsità dello stesso documento. Ed entrambi tali aspetti non hanno proprio costituito oggetto di contestazione".

In conclusione, il giudice afferma che "gli addebiti della contestazione disciplinare contrassegnati dai nn- 1-2-3-7 e 8 sono privi di rilevanza disciplinare mentre quelli di cui ai nn. 4-5 e 6 sono da ritenere non idonei a far venir meno l'elemento fiduciario del datore di lavoro riguardo la futura correttezza dell'adempimento da parte del lavoratore. Di conseguenza il licenziamento è da considerarsi illegittimo".

Il giudice dunque ha

"condannato il datore di lavoro al pagamento in favore dell'istante di un'identità risarcitoria onnicomprensiva pari a dodici mensilità..."

ed al pagamento delle spese legali.

Non possiamo, cari colleghi, che rinnovare il consueto invito ad uno svolgimento del proprio lavoro orientato alla mera e scrupolosa applicazione delle procedure e disposizioni aziendali SCRITTE e ad evitare di forzare circolari aziendali e normative.

Purtroppo, però, oggi sappiamo che questo non è più sufficiente per la nostra piena tutela. Dobbiamo essere e restare uniti. Noi siamo a disposizione di tutti.

Firenze, 10 aprile 2015

**La Segreteria
Organo di Coordinamento
Unità Sindacale Findomestic**

Più responsabili insieme? Ma se il CIA è scaduto il 31.12.2007, 2657 giorni fa e ci licenziano pur facendo correttamente il nostro lavoro e dovere...